

Хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажилд нийт ажилчдыг татан оролцуулах тухай

Хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажлыг зохион явуулах хэсэг

1. Хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажилд дадлагажуулах арга

Хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажлыг явуулахын тулд хүнийг эрхэмлэн хайрлахыг чухалчлан, улмаар ажлын байрны хөдөлмөр хамгааллын аюулгүй байдлыг хангах үүднээс нүүрлэж буй аюулыг урьдчилан мэдэх сургуулалт болон объектыг хуруугаар заан нэрлэх зэрэгт дадлагажуулах шаардлагатай.

Түүнчлэн энэхүү аргыг ашиглан явуулах үйл ажиллагааг ажлын байранд нүүрлэж буй аюулыг урьдчилан мэдэх үйл ажиллагаа гэнэ.



(1) Аюулыг урьдчилан мэдэх сургуулилалт (KYT)

*KYT (K: kiken (Аюул), Y: yochi (Урьдчилан мэдэх), T: training (Сургуулилалт))

Ажлын байр болон гүйцэтгэх ажлын нөхцөл байдлыг зурсан тайлбар зургыг ашиглах юмуу эсвэл тухайн ажлын талбарын бодит биет дээр ажиллуулах, үзүүлэн тайлбарлах зэргээр ажлын байр, гүйцэтгэх ажилд нуугдах «Аюулын шалтгаан» (Хөдөлмөр хамгааллын осол болон осол гэмтлийн шалтгаан болох магадлалтай, аюултай үйлдэл болон аюултай орчин)-с үүдэн гарах «Үзэгдэл» (Ослын хэлбэр)-н талаар ажлын байранд цугларан харилцан ярилцаж, бодон хэлэлцэж (эсвэл ганцаараа тунгаан бодох), нүүрлэх аюулын цэг болон авах арга хэмжээг тогтоон, түүнийг хуруугаар заан дуу нийлүүлэн нэрлэж, мөн хуруугаар заан нэрлэж нягтлан шалгах аас өмнө урьдчилсан сургуулилалтыг явуулна.

Аюулыг урьдчилан мэдэх сургуулилалтыг

KYT-н үндсэн 4 шатлалын арга болон богино хугацаанд хуралдан гаргасан шийдвэрт үндэслэн, ажил зааварлагчийн төвшинд ажлын заавар өгөх STK сургуулилалт, ганцаарчлан KY , 2 хүн харилцан биенээсээ асуун шалгаж KY, группээр оролцож аюултай гол цэгийг илрүүлэн KY, SKYT, ганцаарчлан өөрөө KYT , анкетанд хариулан шалгаж KYT, ганцаараа 4 шатлалын аргыг шалгаж зам тээврийн KYT, хуралдаанаар хэлэлцэн KYT, өмнөх ослын жишээнд тулгуурлан KYT гэх мэтээр ангилна.

*STK (S: sagyo (Ажил), T: team (Групп) K: kiken-yochi (Аюулыг урьдчилан мэдэх))

*SKYT (Short time (богино хугацаа) KYT)

Эдгээр аргуудыг KYT-н үндсэн 4 шатлалын аргын дагуу тайлбар зурагт зурагдсан ажлын байр болон гүйцэтгэх ажлын нөхцөлд «ямар аюул нүүрлэж байна вэ» гэдэг талаар ажилчидтай ярилцаж асуудлыг шийдвэрлэн 4 шатлалаар дэс дараалан явуулна.

1 шатлал (Одоогийн байдлыг ойлгох) Ямар аюул нүүрлэж байна вэ?

2 шатлал (Мөн чанарыг тодруулах) Энэ нь аюулын гол цэг юм.

3 шатлал (Авах арга хэмжээг боловсруулах) Та яах байсан бэ?

4 шатлал (Зорилго тогтоох) Энэ нь аюулын гол цэг юм.

KYT гэдэг нь нүүрлэж буй аюулыг таамаглан тодруулан, аюулын талаарх мэдээллийг нийтээр ярилцан, тэрхүү асуудлыг хуралдаанаар шийдвэрлэснээр асуудлыг шийдвэрлэх чадварыг сайжруулан, ажлын чухал хэсгийг хуруу заан нэрлэснээр анхаарлыг төвлөрүүлэн, группын нэгдэлийг бэхжүүлэх арга юм.

(2) Хуруугаар заан нэрлэ

Гүйцэтгэх ажлыг аюулгүй орчинд, алдаагүй явуулахын тулд үйлдэх ажлын чухал хэсэгт өөрийн шалган нягтлал зохих зүйлийг «ОО ОО ЁШ!» гэж уг тусагдахууныг шалган бугуйгаа тэнийлгэн хуруугаар заан чанга дуугаар хэлж нягтлан шалгахыг «Хуруугаар заан нэрлэх» гэнэ.

Хуруугаар заан нэрлэх гэдэг нь анхаарлаа төвлөрүүлэн зөв зохистой байдлаас гүйцэтгэх ажлын үнэн зөв болон аюулгүй байдлыг сайжруулах арга бөгөөд хүнийг эрхэмлэн хайрлах үзэлд тулгуурлан аюулгүй байдлыг хангах үүднээс бүх ажилчдыг татан оролцуулж үйл ажиллагааг бүхлээр нь хамруулан явуулснаар анх өөрийн болгож дадлагажина.

Хэрхэн хуруугаар заан нэрлэх тухай
«Гүйцэтгэх үйлдлийн чухал хэсгийг нягтлан шалгах арга»
(Аюултай цэг)

Бие чангалан зогс!
Босоо хэлбэрээс
гарын хуруунуудаа

Долоовор
хуруугаа эгц
урагш
чиглүүлэн

Огцом
хөдөлгөөнөөр!



Зүүн
гараараа
ташаагаа



Нуруугаа
цэгцлэн

Эрхий хуруугаар дунд хуруугаа дарсан босоо хэлбэрээс долоовор хуруугаа эгц урагш гарган чиглүүлвэл бие чангарсан хэлбэрт орно.

«Бэлэн байдалд орж анхаарлаа төвлөрүүлэх»
«Бэлэн байдалд орон бэлэн байдлаас гарах»

(1) Тусгагдахууныг
нягтлан харах

(2) Хуруугаар
заан

(3) Чихний харалдаа
өргөн

(4) Гараа буулган заах



- Нэрлэн заах зүйлийг «ОО» хэмээн хэлэнгээ
- Баруун тохойгоо сунган
- Долоовор хуруугаар тусгагдахууныг оноон зааж
- Тусгагдахууныг онилон харна.

- Баруун гараа чихний харалдаа авчрангаа
- Үнэхээр зөв эсэхийг нягтлан бодож шалгана.

- Шалган магадласны дараа «Ёш!» гэж хэлэнгээ
- Шалган магадласан тусгагдахууныг заан гараа буулган заана.

- (3) «Баруун гараа чихний харалдаа авчрангаа» гэдэг нь үнэхээр зөв эсэхийг нягтлан бодож хугацаа юм.

Долоовор хуруугаар заан дуу нийлүүлэн нэрлэх арга

Энэхүү арга нь долоовор хуруугаар заан нэрлэх аргатай адил.

Огцом
хөдөлгөөнөөр!

Зүүн
гараараа
ташаагаа



Нуруугаа
цэгцлэн

Хуруундаа сэтгэлээ
шингээнэ.

Тодруулбал «Нүдний харц болон хурууны хөдөлгөөнөөр тусгагдахууныг нягтлан нэрлэж заана.»

1994 онд Төмөр замын ерөнхий судалгааны хүрээлэнгээс явуулсан хуруу заан нэрлэх үр дүнг туршсан туршилтын дүгнэлтээс үзвэл, «Юу ч хийлгүй байсан»-тай харьцуулбал, «Хуруугаар заан нэрлэх тохиолдол»-д гүйцэтгэх ажлын явцад гарах алдаа 1/6 хувиар багассан гэсэн дүнг гарсан.

(3) Хуруугаар заан дуу нийлүүлэн нэрлэх

Хуруугаар заан нэрлэх үйлдлийг ихэвчлэн ганцаарчлан явуулах боловч, олон хүний оролцоотойгоор явуулах тохиолдолд хуруугаар заан дуу нийлүүлэн нэрлэнэ. Бүгдээрээ тусгагдахууныг хуруугаараа заан, дуу нийлүүлэн нэрлэж нягтласнаар тухайн нөхцөлд гаргах шийдвэрийг нэгтгэн, группын нэгдэл, хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх зорилготой юм.

Хуруугаар заан дуу нийлүүлэн нэрлэхийг бүгдээрээ хамтран гар хүрэх ба нэрлэх (Гар хүрэхүйн хэлбэр, давхарлан шалгах хэлбэр, дугуй хэлбэр зэрэг) зэргээр ангилна.

(4) Бусад дадлагажуулах арга

- Эрүүл мэндийн КҮ, сонсголын чадварыг сайжруулах сургуулилалт, 1 минут тунгаан бодох арга, 8 үет чийрэгжүүлэх дасгал («Бие махбодийг чийрэгжүүлэх 8 төрлийн хөдөлгөөн» гэсэн хятадын ард иргэдийн эртний уламжлалт бие чийрэгжүүлэх дасгал)
- Асуудлыг шийдвэрлэх 4 шатлалт арга, Аюулыг мэдэрсэн үед явуулах хуралдаан, Аюулыг мэдэрсэн үед авч хэрэгжүүлэх КҮТ
- Гүйцэтгэх ажлын хүрээнд аюулыг урьдчилан мэдэх сургуулилалтыг нэвтрүүлэн оруулна.

2. Хүний анхааралгүй байдлаас үүсэх алдаа гарахаас урьдчилан сэргийлэхийн тулд

Хүний санамсаргүй байдлаас үүсэх болгоомжгүй үйлдэл, буруу шийдвэр, зөв бус ажлын үйлдэл зэрэг хүний анхааралгүй байдлаас болж осол эндэл болон хөдөлмөр хамгааллын осол гарах нь олонтаа. Энэхүү алдааг ихэвчлэн хүний сэтгэлзүйн байдалтай холбоотой хэмээн үздэг. Хөдөлмөр хамгааллын осол гарах эх үүсвэрийг үзвэл аюулгүй байдлын тогтворгүйжилт, өөрөөр хэлбэл техник төхөөрөмж болон үйл ажиллагааны арга барилын дутагдал зэргээс үүдэх осол нь нийт ослын 80%-г эзлэж байгаа бөгөөд гүйцэтгэх ажил болон ажлын газарт хүний анхааралгүй байдлаас үүдэх алдаа байнга салшгүй эргэлдэж байдаг. Өөрөөр хэлбэл, аюулгүй байдлын тогтворгүйжилтэд техник технологийн дутагдалаас үүдэх осол хамрагдах боловч дийлэнх хэсгийн 90 %-г хүний анхааралгүй байдлын улмаас үүдэн гарах алдаа эзэлж байна.

Алдаа (Эндүүрэл), санамсаргүй байдлыг бүрдүүлэх хүний сэтгэлзүйг «хүний зан чанар» хэмээн түүнээс үүдэн гарах алдааг «хүний анхааралгүй байдлаас үүдэх алдаа» гэнэ.



Хүний анхааралгүй байдлаас үүдэх алдааг арилгахын тулд

(1) Hard wear бодлого (Материаллаг зүйл)

Хүний анхааралгүй байдлаас үүдэн гаргах ослыг урьдчилан сэргийлэхийн тулд юуны өмнө материаллаг зүйл (Барилга төхөөрөмж, техник технологи, ажиллах орчин, түүхий эд зэрэг) ажлын байрны хөдөлмөр хамгааллын болон эрүүл ахуйн байдлыг хангах бодлогыг сайжруулах явдал чухал шаардлагатай.

(2) Soft wear бодлого (Ажиллах хүчин × материаллаг зүйл)

Hard wear бодлогын нэгэн адил ажиллах хүн, техник төхөөрөмж, системийн байр суурьнаас ажиллах хүчин ба материаллаг зүйлийн харилцан холбоо түүнчлэн ажиллах хүчин ба гүйцэтгэх ажил хөдөлмөрийн харилцан холбоог тэнцвэржүүлэх явдал чухал шаардлагатай.

(3) Human wear бодлого

Hard, Soft wear-н хөдөлмөр хамгааллын болон эрүүл ахуйн байдлын хяналттай нягт холбоотой ажиллах хүчин × сэтгэлзүй (Human wear)-н хүний анхааралгүй байдалд үүдэх алдааг арилгахын тулд, хөдөлмөр осолгүй болгох ажил, аюулыг урьдчилан мэдэх сургуулилалт (KYT), хуруу заан нэрлэх аргыг нэгтгэн оруулж аюулаас урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг явуулах нь илүү үр дүнтэй юм.

3. Хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажлын эх үүсвэр

Хөдөлмөр хамгаалал болон эрүүл ахуйн аюулгүй байдлыг урьдчилан сэргийлэх төв нийгэмлэг (Japan Industrial Safety & Health Association (JISHA)) нь 1964 оны эдийн засгийн огцом өсөлтийн үед хөдөлмөр хамгааллын ослоос урьдчилан сэргийлэх тухай хуулинд үндэслэн, үйлдвэр үйлчилгээ эрхлэгчийг хөдөлмөр хамгааллын ослоос урьдчилан сэргийлж тэдний үйл ажиллагааг дэмжих зорилготойгоор анх үүсэн байгуулагдсанаар, эдүгээ 40 гаруй жилийн нүүр үзэж байна.

Үүсэн байгуулагдсанаас хойш хөдөлмөр хамгааллын ослоос урьдчилан сэргийлэх олон төрлийн арга хэмжээг авч хэрэгжүүлснээр 10 жил гаруйн хугацаа өнгөрсөн тухайн үед хөдөлмөр хамгааллын ослоос урьдчилан сэргийлэх шинэ ажил зохион байгуулахаар болсон ба тэр үед зохион явагдсан америк улсын хөдөлмөр хамгааллын аюулгүй байдлыг хангах зөвлөлдөөн (NSC)-р «Zero in on safety» (Хөдөлмөр хамгаалалыг биелүүлье) гэсэн уриа гарч, энэхүү саналыг нэвтрүүлэн оруулж, улмаар ажил гүйцэтгэлийн чанарт хяналт тавих үйл ажиллагаа зэргийг түшиглэн системчилж, хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажилд нийт ажилчдыг татан оролцуулах ажил (Товчоор «Хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажил»)-г 1973 онд хуучин хөдөлмөрийн яамны дэмжлэгээр анх үүсгэн үйл ажиллагаагаа эхэлсэн юм.

4. Хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажилд нийт ажилчдыг татан оролцуулах нь

«Ажилчин хүн бүрийг хамгийн нандин хүн» хэмээн хүндэтгэн хайрлах үзлийн дор ажилчны байр суурьнаас хүн бүрийг чухалчлан хөдөлмөр хамгааллын осол гарах нэг ч мөчийг бий болгохгүй, хөдөлмөрийн осол, гэмтэл бэртэлгүй болгох зорилтыг чухалчлан хөдөлмөр хамгаалал болон эрүүл ахуйн аюулгүй байдлыг хангаснаар ажлын байранд нүүрлэх аюул ба тулгарах асуудал зэргийг нийт ажилчдын оролцоотойгоор хэлэлцэн шийдвэрлэж, ажиллах тухтай орчныг бүрдүүлэх зорилготой юм.



5. Хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажлын эх үүсвэр

Хүн бүрийг нандиглан хайрлаж, түүний байр суурийг эрхэмлэнэ. Хэнийг ч гэсэн гэмтэж бэртэн, үхэж үрэгдэхийг хүсэх хүн гэж байхгүй. Ажлын байранд ч мөн адил ажилчдын хэн нэгнийг гэмтэж бэртээхгүй байлгахын тулд нийт ажилчдын хөдөлмөр хамгаалал болон эрүүл ахуйн аюулгүй байдлыг хангах ажлыг идэвхижүүлэхэд хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажлын эх үүсвэр оршино.

Хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажлаар хүнийг хайрлан эрхэмлэх «үзэл» -г зөвхөн онолын төдий үзэл санааны үйл ажиллагаа гэж үзэж болохгүй. Тэрхүү үзлийг хэрхэн хэрэгжүүлэх вэ, бодит байдлаар яаж явуулах вэ гэсэн «сонголт» хийн, энэхүү сонголтыг тухайн ажлын орчинд нийцүүлэх нь «практик» юм. Юуны өмнө «Үзэл» (Сэтгэл)-д тулгуурласан үр дүнтэй сонголт хийн улмаар «практик»-т хэрэгжүүлнэ. Хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажил нь үзэл, сонголт, практик гэсэн 3 нэгжийг нэгтгэн хэрэгжүүлэх бөгөөд эдгээрийг хэрхэвч салгаж ойлгож болшгүй юм.

6. Хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажлын үндсэн онолын 3 зарчим

Хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажил нь «Нольлох», «Урьдчилан авах арга хэмжээ», «Оролцоо» гэсэн 3 зарчимд тулгуурлана.

Үүнийг үндсэн онолын 3 зарчим гэнэ.

(1) Нольлох зарчим

«Ноль» гэдэг нь зөвхөн осол эндлээс үүдэх нас баралт, ажилгүйдэлтийг зогсоох төдийгөөр хязгаарлагдалгүй ажлын байр болон гүйцэтгэх ажилд нүүрлэх аюул түүнчлэн ажилтан бүрийн өдөр тутмын ахуй амьдралд тулгарах бүхий л бэрхшээл (асуудал)-г олж мэдэн, ойлгож, шийдвэрлэх, улмаар хөдөлмөр хамгааллын осол, гэмтэл бэртлээс эхлээд автозамын осол зэргийг хамруулан аливаа ослыг нольлох гэсэн зорилготой.

(2) Урьдчилан авах арга хэмжээний зарчим

«Урьдчилан авах арга хэмжээ»-ний хамгийн чухал зорилго бол хөдөлмөрийн осол, ажлын байрны гэмтэл бэртлийг арилгах, улмаар ажиллах тухтай орчинг бүрдүүлэхийн тулд ажлын байр болон гүйцэтгэх ажилд нүүрлэх аюул түүнчлэн ажилтан бүрийн өдөр тутмын ахуй амьдралд тулгарах бүхий л бэрхшээл (асуудал)-г үүсэхээс өмнө олж мэдэн, ойлгож, шийдвэрлэн, осол, гэмтэл бэртэл гарахаас урьдчилан сэргийлэхэд оршино.

(3) Оролцооны зарчим

«Оролцоо» гэдэг нь ажлын байр болон гүйцэтгэх ажилд нүүрлэх аюул (асуудал)-г олж мэдэн, ойлгож, шийдвэрлэхийн тулд, дээд байгууллага, удирдлагын хариуцлагатай ажилтан, ажилчид нийтээр хамтран нэгдэж, тус тусын байр суурь, эрх мэдэл, өөрийн санаагаар тухайн асуудлыг шийдвэрлэхэд дадлагажуулахад оршино.

7. Хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажлыг хэрэгжүүлэх 3 багана

Хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажлыг хэрэгжүүлэхэд «Удирдлагын менежментийн чиглэл», «Ажлын чиглэлд нэвтрүүлэх», «Ажлын байрны үйл ажиллагааг идэвхижүүлэх» гэсэн үндсэн 3 багана чухал шаардлагатай. Энэхүү 3 багана нь хоорондоо салшгүй холбоотой байж харилцан дэмжлэгтэй нөлөөлснөөр хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажил идэвхжинэ.

(1) Удирдлагын менежментийн чиглэл

Хөдөлмөр хамгааллын болон эрүүл ахуйн аюулгүй байдлыг хангах явдал нь юуны өмнө хөдөлмөр хамгааллын осол, гэмтэл бэртлийг арилгахад чиглэгдэх удирдлагын менежментийн бодлогоос эхлэлтэй. «Ажиллах ажилтан бүрийг нандигнах», «Аль ч ажилтныг гэмтээж болохгүй» гэсэн удирдах хүний баримтлах бодол санаанаас энэхүү ажил эхлэлтэй. Удирдлагын баримтлах үзэл санаа өөрчлөгдвөл бүх зүйл өөрчлөгдөнө. Хөдөлмөрийн осолгүй болгох бодлогын чиглэл хамгийн эхэнд удирдлагаас үүснэ.

(2) Ажлын чиглэлд нэвтрүүлэх

Хөдөлмөр хамгааллын болон эрүүл ахуйн аюулгүй байдлыг хангахын тулд удирдлагын хариуцлагатай ажилтан (ажлын чиглэл) нь ажлын байрны хөдөлмөр хамгааллын болон эрүүл ахуйн аюулгүй байдлыг сайжруулах зайлшгүй шаардлагатай. Үүнийг хөдөлмөр хамгааллын болон эрүүл ахуйн аюулгүй байдлыг ажлын чиглэлд нэвтрүүлэх гэнэ. Энэ чиглэлийг нэвтрүүлэн хөдөлмөр хамгааллын болон эрүүл ахуйн аюулгүй байдлыг хянах явдал нь хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажлыг хэрэгжүүлэх 2 дах багана юм.

(3) Ажлын байрны үйл ажиллагааг идэвхижүүлэх

Хөдөлмөр хамгааллын осол нь ихэвчлэн хүний анхааралгүй байдлаас үүдэлтэй бөгөөд хэн ч болов тэрхүү хариуцлагаас мултрах аргагүйг ажилчин хүн бүр сайтар ухаарсан байх шаардлагатай. Өөрийгөө гэр бүл болон хамт олондоо зайлшгүй хэрэгтэй гэдэгт ухаарч, хөдөлмөр хамгааллын болон эрүүл ахуйн аюулгүй байдлыг өөрийн болон хамт ажиллах ажилчдын асуудал юм гэдгийг сайтар ойлгосноор энэхүү ажил эхлэнэ.

Хүн нэг бүр «Би яасан ч гэмтэж болохгүй», «Хамт олныгоо бэртээж яасан ч болохгүй», үүний тулд бүгдээрээ хамтран «Хийе», «Ингэе» гэсэн дадлагын ажил хийхгүй бол ажлын байрны хөдөлмөр хамгааллын аюулгүй байдлыг хангаж чадахгүй.

8. Хөдөлмөр хамгааллын болон эрүүл ахуйн аюулгүй байдлыг хангах менежментийн систем ба хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажлын нэгдсэн хэрэглээ

Удирдлага нь хөдөлмөр хамгааллын болон эрүүл ахуйн аюулгүй байдлыг хангах бодлогыг тодорхойлон, тэрхүү чиглэлийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг боловсруулан, ажлын чиглэлийн ангилал тус бүрийн хянагчын гүйцэтгэх үүрэг, хариуцлага, эрх мэдлийг тодруулан тус тусын байр суурьнаас PDCA (Plan·Do·Check·Act)-н эргэлтээр ажлын байранд нүүрлэх аюул ба хортой шалтгааныг тогтоон арилгах болон багасгах хөдөлмөр хамгааллын болон эрүүл ахуйн аюулгүй байдлыг хангах менежментийн систем нь хөдөлмөрийн осолгүй болгох ажлыг явуулах 3 багана болох «Удирдлагын менежментийн чиглэл», «Ажлын чиглэлд нэвтрүүлэх», «Ажлын байрны үйл ажиллагааг идэвхижүүлэх»-г тодорхойлох үр дүнтэй арга юм.

Систем нь хүний удирдлагын дор явагдах учраас түүнийг улам сайжруулахад хүн тухайлбал удирдлага, ажлын чиглэл, ажилчдын хүсэл, сонирхолын оролцоо чухал нөлөөтэй юм. Хөдөлмөр хамгааллын болон эрүүл ахуйн аюулгүй байдлыг хангах менежментийн систем нь энэхүү хүсэл, сонирхолд тулгуурлан ажлын тухтай орчин бүрдүүлэхтэй боловсон хүчнийг хөгжүүлэх ажлыг нэгтгэн явуулснаар улам үр дүнтэйгээр хөдөлмөр хамгааллын ослоос урьдчилан сэргийлж чадна гэж бодож байна.