

103045 / 36p

CIS Doc.

***Garis panduan
sistem pengurusan
keselamatan dan kesihatan
pekerjaan***

KKP-ILO 2001

ISI KANDUNGAN

Pendahuluan.....	IX
Pengenalan.....	IX
1. Objektif.....	1
2. Suatu rangkakerja untuk sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerja.....	3
2.1 Polisi nasional.....	3
2.2 Garis panduan nasional.....	4
2.3 Garis panduan yang disediakan.....	4
3. Sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di dalam organisasi.....	5
Polisi.....	6
3.1 Polisi keselamatan dan kesihatan pekerja.....	6
3.2 Penglibatan pekerja.....	6
Pengaturan.....	7
3.3 Tanggungjawab dan kewajiban.....	7
3.4 Kompeten dan latihan.....	8
3.5 Dokumentasi sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan.....	8
3.6 Komunikasi.....	9
Perancangan dan pelaksanaan.....	10
3.7 Pemerhatian awalan.....	10
3.8 Perancangan, pembangunan dan pelaksanaan sistem.....	10
3.9 Objektif keselamatan dan kesihatan pekerja.....	11
3.10 Pencegahan bahaya.....	11
3.10.1 Pencegahan dan langkah-langkah kawalan.....	11
3.10.2 Pengurusan perubahan.....	12
3.10.3 Pencegahan, persediaan dan tindakan terhadap kemalangan.....	12
3.10.4 Pembelian.....	12
3.10.5 Kontrak.....	13
Penilaian.....	13
3.11 Pemantauan prestasi dan pengukuran.....	13
3.12 Penyiasatan kecederaan, penyakit kesihatan, penyakit dan kemalangan berkaitan kerja, dan kesannya kepada pelaksanaan keselamatan dan kesihatan.....	15
3.13 Audit.....	15
3.14 Semakan pengurusan.....	16
Tindakan untuk pembaikan.....	17
3.15 Tindakan pencegahan dan pembetulan.....	17
3.16 Pembaikan berterusan.....	18
Daftar Kata.....	19
Bibliografi.....	21

Lampiran.....	23
Senarai peserta dan pemerhati di Mesyuarat Pakar-pakar mengenai Garis panduan ILO tentang Sistem Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, Geneva, 19-27 April 2001.....	23

Pendahuluan

Mandat utama ILO ialah untuk melindungi keselamatan dan kesihatan pekerja dari sebarang penyakit dan kecederaan yang berkaitan di tempat kerja. Penyakit atau kecederaan bukan berpunca dari jenis pekerjaan mahupun tahap kemiskinan yang dikenal pasti tetapi dari kecuaiannya pekerja yang tidak menghiraukan keselamatan dan kesihatan mereka. Matlamat utama ILO ialah memberi peluang kepada lelaki dan wanita untuk memperoleh tatatertib dan kerja yang produktif di dalam keadaan yang penuh dengan kebebasan, kesaksamaan, keselamatan dan kehormatan diri. Kesimpulannya, kita mentakrifkan semua ini sebagai "Tatatertib Bekerja". Tatatertib bekerja ialah keselamatan bekerja. Keselamatan bekerja ialah satu faktor positif ke arah produktiviti dan peningkatan ekonomi.

Kepesatan teknologi pada hari ini dan daya saing yang tinggi telah memberi saingan sengit dalam perubahan di tempat kerja, pemprosesan kerja dan organisasi. Penggubalan undang-undang adalah penting tetapi ia tidak boleh dengan sendirinya melakukan perubahan atau dengan kata lain perlu bersaing hebat dengan pembaharuan risiko dan ancaman bahaya. Organisasi harus sentiasa berhadapan dengan cabaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan seterusnya memberi reaksi yang berkesan dalam strategi pengurusan yang dinamik. Oleh itu "Garis panduan Sistem Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan" dapat menguatkan lagi usaha ini.

Penyediaan garis panduan ini adalah berdasarkan Pendekatan untuk Melengkapkan (Broad-Based Approach) yang melibatkan ILO bersama pihak ketiga dan pemegang amanah. Garis panduan ini telah diolah dan dipesetujui berdasarkan prinsip keselamatan dan kesihatan pekerjaan antarabangsa seperti yang ditakrifkan di dalam Piawaian Buruh Antarabangsa. Oleh itu, satu modul yang unik dan berperanan penting telah disediakan untuk perkembangan dalam mengekalkan budaya kerja selamat didalam perusahaan dan seterusnya. Semua pekerja, organisasi, sistem keselamatan dan kesihatan dan persekitarannya akan memperoleh kebaikan daripadanya.

ILO sangat berbesar hati untuk mengetuai dalam memberi latihan mendraf garis panduan ini. Saya yakin garis panduan ini akan menjadi satu modul yang berharga kepada majikan, pekerja dan organisasi mereka, institusi-institusi tempatan dan kepada mereka yang terlibat dalam memainkan peranan untuk memastikan tempat kerja yang sihat dan selamat.

Juan Somavia
Ketua Pengarah

Pengenalan

Kesan positif dalam memperkenalkan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di peringkat *organisasi*, dalam pengurangan bahaya dan risiko dan produktiviti kini mendapat pengiktirafan oleh kerajaan, majikan dan pekerja.

Garis panduan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan ini telah diperkembangkan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) seperti yang dipersetujui oleh sistem antarabangsa yang ditakrifkan oleh pihak tripartit konstituen ILO. Pendekatan tripartit ini telah menyediakan kekuatan, fleksibiliti dan juga penyesuaian dasar untuk pembangunan budaya kerja selamat yang diperlukan dalam sesebuah organisasi. ILO seterusnya secara sukarela memajukan garis panduan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang menggambarkan nilai-nilai dan surat cara ILO yang relevan kepada perlindungan keselamatan dan kesihatan pekerja.

Cadangan-cadangan yang praktikal di dalam garis panduan ini bertujuan untuk digunakan oleh semua yang bertanggungjawab kepada pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Ianya bukanlah suatu undang-undang dan tidak bermaksud untuk menggantikan undang-undang nasional, peraturan-peraturan atau piawaian yang telah diterima. Penggunaannya tidak memerlukan persijilan.

Majikan adalah dipertanggungjawabkan dan mempunyai tugas untuk mengatur keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Perlaksanaan sistem pengurusan KKP adalah satu pendekatan yang berguna untuk memenuhi tugas ini. ILO telah mereka garis panduan ini sebagai satu alat yang praktikal untuk membantu organisasi dan institusi-institusi yang kompeten sebagai satu cara mencapai pembaikan berterusan di dalam prestasi KKP.

1 Objektif

1.1. Garis panduan ini seharusnya menyumbang kepada perlindungan pekerja-pekerja daripada bahaya-bahaya dan untuk menghapuskan kecederaan, penyakit kesihatan, penyakit-penyakit, kemalangan nyaris dan kematian yang berkaitan dengan kerja.

1.2. Di peringkat nasional, garis panduan ini seharusnya:

- (a) digunakan untuk membuat satu rangka kerja nasional untuk sistem pengurusan KKP, sebaik-baiknya disokong oleh undang-undang nasional dan peraturan-peraturan.
- (b) menyediakan panduan untuk perkembangan rancangan penyusunan sukarela untuk menguatkan pematuhan dengan peraturan-peraturan dan piawaian yang mengarah kepada pembaikan berterusan dalam prestasi KKP;
- (c) menyediakan panduan ke atas perkembangan kedua-dua garis panduan nasional dan garis panduan yang disediakan oleh organisasi untuk sistem pengurusan KKP sebagai tindakbalas yang bersesuaian kepada kehendak sebenar *organisasi*, bergantung kepada saiz dan aktiviti sebenar mereka.

1.3. Di peringkat *organisasi*, garis panduan ini adalah untuk:

- (a) menyediakan panduan berdasarkan integrasi elemen-elemen sistem pengurusan KKP di dalam organisasi sebagai satu komponen polisi dan perancangan pengurusan; dan
- (b) mendorong semua anggota *organisasi*, khususnya majikan, pemunya, anggota pengurusan, pekerja dan wakil mereka, dalam mengamalkan prinsip-prinsip dan kaedah-kaedah pengurusan KKP yang berkaitan untuk membaiki secara berterusan prestasi KKP.

2 Suatu rangka kerja nasional untuk sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan

2.1. Polisi Nasional

2.1.1. Satu institusi atau institusi-institusi yang kompeten perlu dilantik, seperti yang sepatutnya, untuk merumus, melaksana dan menyemak secara berkala satu polisi nasional yang koheren untuk memperkenalkan dan mempromosikan sistem pengurusan KKP di dalam *organisasi*. Ini perlu dilakukan dalam perundingan dengan wakil majikan dan pekerja sesuatu organisasi, dan dengan badan-badan lain yang berkaitan.

2.1.2. Polisi nasional ke atas sistem pengurusan KKP tersebut perlu memperkenalkan prinsip-prinsip am dan prosedur-prosedur untuk :

- (a) menggalakkan pelaksanaan dan integrasi sistem pengurusan KKP sebagai sebahagian dari pengurusan keseluruhan sesuatu organisasi;
- (b) memudahkan dan meningkatkan penyelarasan sukarela untuk pengenalan, perancangan, pelaksanaan dan peningkatan secara sistematik aktiviti-aktiviti KKP di peringkat nasional dan *organisasi*;
- (c) menggalakkan penyertaan pekerja-pekerja dan wakil mereka di peringkat *organisasi*;
- (d) melaksanakan peningkatan/ pembaikan berterusan di samping mengelakkan birokrasi, pentadbiran dan kos-kos yang tidak perlu;
- (e) menggalakkan usaha sama dan menyokong penyelarasan untuk sistem pengurusan KKP di peringkat *organisasi* melalui badan jemaah pemeriksa buruh, perkhidmatan-perkhidmatan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan lain-lain perkhidmatan, dan menyalurkan aktiviti-aktiviti mereka ke dalam satu rangka kerja pengurusan KKP yang konsisten;
- (f) menilai keberkesanan polisi dan rangka kerja nasional pada jarak atau masa tertentu di antaranya yang berkaitan;
- (g) menilai dan mengumumkan keberkesanan sistem pengurusan KKP dan dipraktikkan dengan cara yang bersesuaian; dan
- (h) memastikan tahap keperluan keselamatan dan kesihatan yang sama dikenakan kepada kontraktor dan pekerja-pekerja mereka seperti mana kepada pekerja-pekerja, termasuk pekerja-pekerja sementara, yang digajikan secara langsung oleh *organisasi*.

2.1.3. Dengan pandangan untuk memastikan polisi nasional yang koheren dan penyusunan untuk pelaksanaannya, institusi yang kompeten itu perlu memperkenalkan satu rangka kerja nasional sistem pengurusan KKP untuk:

- (a) mengenalpasti dan memperkenalkan fungsi-fungsi masing-masing dan tanggungjawab institusi-institusi berlainan yang dipanggil untuk melaksanakan polisi nasional, dan membuat penyusunan yang berkaitan untuk memastikan penyelarasan yang perlu diantara mereka;
- (b) menerbitkan dan menyemak secara berkala garispanduan nasional keatas penggunaan secara sukarela dan pelaksanaan yang sistematik sistem pengurusan KKP di dalam *organisasi*;

- (c) Memperkenalkan kriteria, seperti mana berkaitan, untuk perjawatan dan tugas-tugas tertentu institusi yang bertanggungjawab untuk menyediakan dan mempromosikan garis panduan yang dibuat ke atas sistem pengurusan KKP; dan
- (d) memastikan ada panduan kepada majikan-majikan, pekerja-pekerja dan wakil mereka untuk menggunakan polisi nasional.

2.1.4. Institusi yang kompeten tersebut perlu membuat penyusunan dan menyediakan panduan dari segi teknik kepada badan jemaah pemeriksa buruh, perkhidmatan KKP dan lain-lain perkhidmatan awam atau swasta, agensi-agensi dan institusi-institusi yang berurusan dengan KKP, termasuk penyedia penjagaan kesihatan, untuk menggalakkan dan membantu *organisasi* melaksanakan sistem pengurusan KKP.

2.2. Garispanduan nasional

2.2.1. Garispanduan nasional ke atas penggunaan secara sukarela dan pelaksanaan yang sistematik sistem pengurusan KKP perlu diterangkan berdasarkan model yang disediakan di dalam Bab 3, dengan mengambil kira keadaan-keadaan dan praktis nasional.

2.2.2. Sepatutnya terdapat konsistensi diantara garis panduan ILO, garis panduan nasional dan garis panduan yang disediakan, dengan penyesuaian yang mencukupi untuk membenarkan penggunaan terus atau menggunakan apa yang disediakan di peringkat *organisasi*.

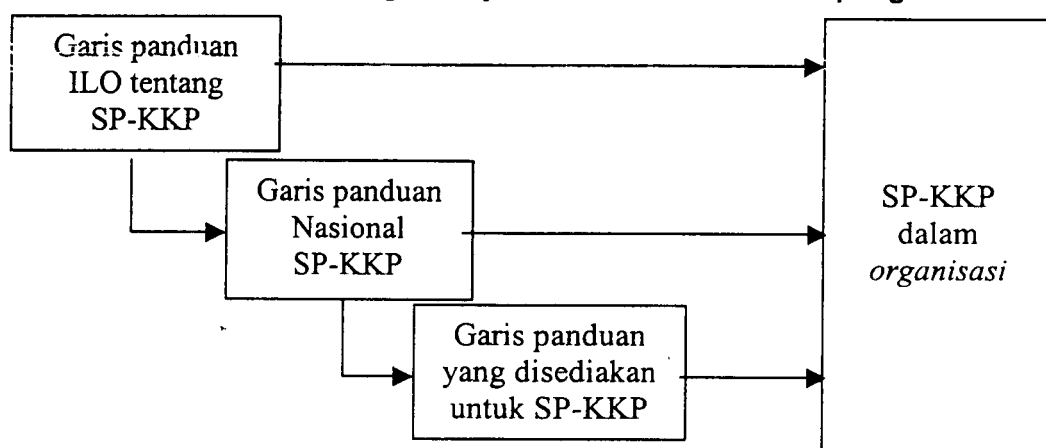
2.3. Garis panduan yang disediakan

2.3.1. Garis panduan yang disediakan, menggambarkan objektif keseluruhan garis panduan ILO, seharusnya mengandungi elemen-elemen generik garis panduan nasional dan perlu direka untuk menggambarkan keadaan-keadaan spesifik dan keperluan *organisasi* atau kumpulan *organisasi*, dengan mengambilkira perkara-perkara berikut:

- (a) Saiz mereka (besar, sederhana dan kecil) dan infrastruktur; dan
- (b) Jenis-jenis bahaya dan darjah risiko.

2.3.2. Kaitan di antara rangka kerja nasional sistem pengurusan KKP (SP-KKP) dan elemen-elemen mustahaknya digambarkan dalam rajah 1.

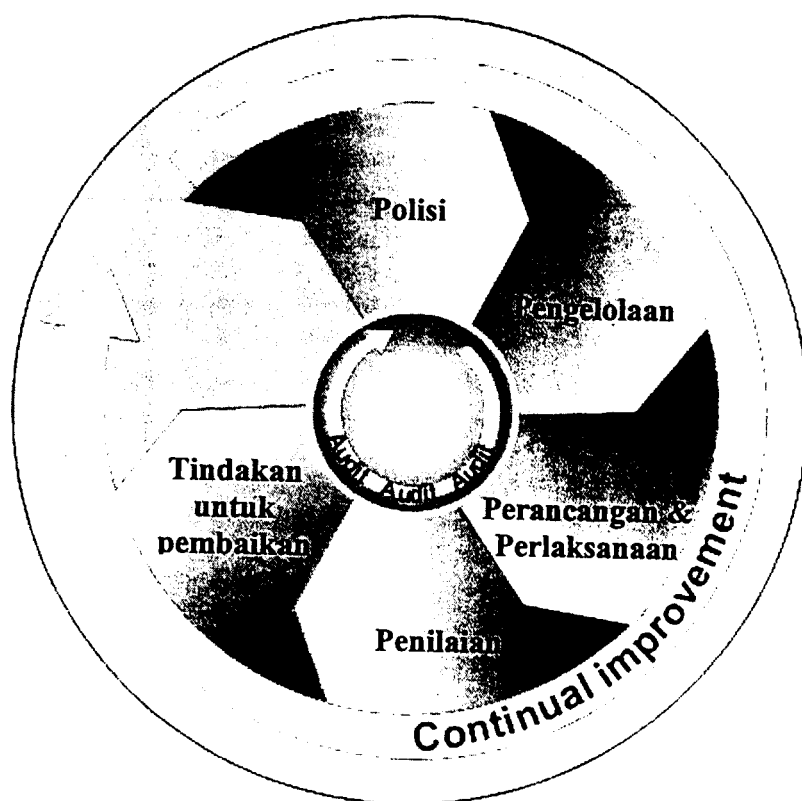
Rajah 1. Elemen-elemen rangka kerja nasional untuk sistem pengurusan KKP

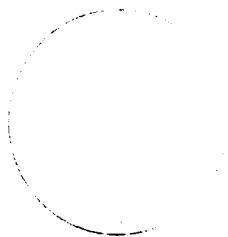


3 Sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam organisasi

Keselamatan dan kesihatan pekerjaan, termasuk mematuhi keperluan KKP menurut undang-undang negara dan peraturan-peraturan adalah menjadi tanggungjawab dan tugas majikan. Majikan harus menunjukkan kepimpinan dan komitmen dalam melaksanakan aktiviti KKP dalam organisasi, dan menjadikan aktiviti tersebut untuk membangunkan sistem pengurusan KKP. Sistem tersebut harus mengandungi elemen utama iaitu polisi, pengorganisasian, perancangan dan pelaksanaan, penilaian dan tindakan pembaikan, seperti rajah 2.

Rajah 2. Elemen utama sistem pengurusan KKP





Polisi

3.1. Polisi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

3.1.1. Majikan perlu melakukan rundingcara dengan pekerja dan wakil mereka dalam menyediakan polisi KKP secara bertulis, polisi tersebut haruslah:

- (a) spesifik kepada organisasi dan bersesuaian dengan saiz dan aktiviti;
- (b) ringkas dan padat, jelas, bertarikh dan ditandatangani atau disahkan oleh majikan atau orang yang bertanggungjawab dalam sesuatu organisasi;
- (c) dimaklumkan dan mudah diperolehi oleh semua pekerja di tempat kerja;
- (d) dikaji semula untuk kesesuaian berterusan; dan
- (e) menepati dan bersesuaian dengan kehendak pihak luar yang berminat,

3.1.2. Polisi KKP harus mengandungi sekurang-kurangnya prinsip dan objektif di mana organisasi melakukannya, seperti berikut:

- (a) melindungi keselamatan dan kesihatan semua ahli di dalam organisasi dengan mencegah berlaku kecederaan, tidak sihat, penyakit pekerjaan dan kemalangan berkaitan kerja;
- (b) mematuhi segala peruntukan undang-undang dan peraturan KKP, program sukarela, perjanjian dan lain-lain keperluan yang dipersetujui organisasi tersebut;
- (c) memastikan pekerja dan wakil mereka diberi rundingcara dan digalakkan untuk mengambil bahagian secara aktif dalam elemen-elemen sistem pengurusan KKP; dan
- (d) pembaikan berterusan prestasi sistem pengurusan KKP.

3.1.3. Sistem pengurusan KKP harus bersesuaian atau boleh diintegrasikan dengan sistem pengurusan lain yang ada di dalam organisasi.

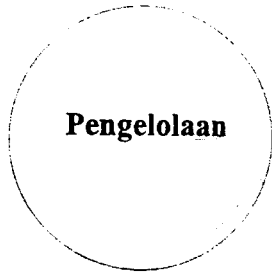
3.2. Penglibatan pekerja

3.2.1. Penglibatan pekerja adalah merupakan elemen utama bagi sistem pengurusan KKP dalam sesuatu organisasi.

3.2.2. Majikan harus memastikan pekerja dan wakil bagi keselamatan dan kesihatan mereka dirunding cara, dimaklumkan dan dilatih dalam semua aspek KKP, termasuk pengelolaan kecemasan, yang berkaitan dengan kerja mereka.

3.2.3. Majikan harus membuat perancangan bagi pekerja dan wakil keselamatan dan kesihatan mereka supaya mempunyai masa dan sumber untuk terlibat secara aktif dalam proses pengelolaan, perancangan dan pelaksanaan, penilaian dan tindakan pembaikan dalam sistem pengurusan KKP.

3.2.4. Majikan harus memastikan penubuhan dan keberkesanan fungsi jawatankuasa keselamatan dan kesihatan dan mengiktiraf wakil pekerja di dalam keselamatan dan kesihatan, mengikut undang-undang dan amalan.



Pengelolaan

3.3. Tanggungjawab dan Kewajipan

3.3.1. Majikan harus mempunyai tanggungjawab penuh bagi melindungi keselamatan dan kesihatan pekerja serta menyediakan barisan kepimpinan untuk melaksanakan aktiviti KKP di dalam organisasi.

3.3.2. Majikan dan pengurusan atasan harus memperuntukkan tanggungjawab, kewajipan dan kuasa untuk pembentukan, pelaksanaan dan prestasi sistem pengurusan KKP dan pencapaian objektif KKP yang relevan. Struktur dan proses yang perlu diadakan adalah :

- (a) memastikan KKP adalah satu tanggungjawab pengurusan yang diketahui dan diterima di semua peringkat;
- (b) menerangkan dan berkomunikasi dengan semua ahli dalam organisasi berkenaan tanggungjawab, kewajipan dan kuasa individu yang mengenalpasti, menilai atau mengawal bahaya dan risiko KKP.
- (c) menyediakan pengawasan yang berkesan bagi memastikan perlindungan terhadap keselamatan dan kesihatan pekerja;
- (d) menggalakkan kerjasama dan komunikasi di antara ahli dalam organisasi, termasuk pekerja dan wakil mereka bagi melaksanakan elemen sistem pengurusan KKP dalam *organisasi*;
- (e) memenuhi prinsip-prinsip sistem pengurusan KKP yang terkandung dalam garis panduan nasional, garispanduan yang disediakan atau program sukarela yang bersesuaian, seperti yang sepatutnya kepada sesuatu *organisasi*.
- (f) mewujudkan dan melaksanakan polisi KKP yang jelas dan objektif yang boleh diukur;
- (g) mewujudkan penyusunan yang berkesan untuk mengenalpasti dan menghapuskan atau mengawal bahaya dan risiko berkaitan kerja, dan menggalakkan kesihatan di tempat kerja;
- (h) mengadakan program pencegahan dan promosi kesihatan;
- (i) memastikan penyusunan yang berkesan bagi mendapatkan penglibatan penuh pekerja dan wakil mereka dalam mematuhi polisi KKP;
- (j) menyediakan sumber yang sesuai bagi memastikan orang yang bertanggungjawab dengan KKP, termasuk jawatankuasa keselamatan dan kesihatan dapat melakukan fungsi-fungsi mereka dengan baik; dan

- (k) memastikan penyusunan yang berkesan bagi penglibatan sepenuhnya pekerja dan wakil mereka di dalam jawatankuasa keselamatan dan kesihatan.

3.3.3. Orang perseorangan atau mereka yang berada di peringkat pengurusan atasan harus dilantik, seperti sepatutnya, dengan memikul tanggungjawab, kewajipan dan kuasa untuk:

- (a) pembangunan, pelaksanaan, penyemakan berkala dan penilaian sistem pengurusan KKP;
- (b) laporan berkala kepada pengurusan atasan tentang prestasi sistem pengurusan KKP; dan
- (c) mempromosi penglibatan semua ahli dalam *organisasi*.

3.4. Kompeten² dan latihan

3.4.1. Keperluan kepada kompeten KKP yang diperlukan hendaklah diterangkan dengan jelas oleh majikan, dan penyusunan diwujudkan dan dipelihara bagi memastikan semua orang adalah kompeten bagi melaksanakan aspek keselamatan dan kesihatan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka.

3.4.2. Majikan hendaklah mengadakan atau mencapai tahap kompeten KKP yang memadai untuk mengenalpasti dan menghapuskan atau mengawal bahaya dan risiko berkaitan kerja, dan melaksanakan sistem pengurusan KKP.

3.4.3. Merujuk kepada penyusunan di perenggan 3.4.1, program latihan hendaklah:

- (a) termasuk semua ahli di dalam *organisasi*, seperti yang diperlukan;
- (b) dijalankan oleh orang yang kompeten;
- (c) menyediakan latihan yang berkesan diperingkat permulaan dan latihan ulangan pada jarak masa tertentu;
- (d) memasukkan maklumbalas peserta berkenaan pemahaman dan jangka masa latihan yang diadakan;
- (e) disemak semula secara berkala. Penyemakan semula hendaklah melibatkan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan yang diwujudkan, dan program latihan diubahsuai mengikut keperluan bagi memastikan kesesuaian dan keberkesanannya; dan
- (f) didokumentasi seperti yang diperlukan dan berdasarkan saiz dan aktiviti organisasi tersebut.

3.4.4. Latihan harus diberikan kepada semua peserta tanpa sebarang bayaran dan dijalankan semasa waktu bekerja jika mungkin.

3.5. Dokumentasi sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerja

3.5.1. Berdasarkan kepada saiz dan aktiviti sesuatu organisasi, dokumentasi sistem pengurusan KKP hendaklah disediakan dan diselenggara, dan harus meliputi:

² Kompetensi KKP termasuk pendidikan, pengalaman kerja dan latihan, atau kombinasi kedua-duanya

18 Garispanduan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan
dalam organisasi

- (a) polisi KKP dan objektif organisasi;
- (b) peruntukan peranan dan tanggungjawab pengurusan KKP bagi pelaksanaan sistem pengurusan KKP;
- (c) bahaya atau risiko KKP yang penting yang timbul dari aktiviti-aktiviti dalam organisasi, dan penyusunan bagi mencegah dan mengawalinya; dan
- (d) penyusunan, prosedur, arahan atau penggunaan dokumen dalaman lain dalam lingkungan sistem pengurusan KKP.

3.5.2. Dokumen sistem pengurusan KKP haruslah:

- (a) ditulis dengan jelas dan disebarkan dalam bentuk yang mudah difahami oleh sesiapa yang akan menggunakannya; dan
- (b) disemak secara berkala, diulangkaji jika perlu, dibincangkan dan mudah diperolehi oleh semua ahli yang berkenaan dalam organisasi.

3.5.3. Rekod KKP hendaklah disediakan, diurus dan diselenggara sendiri dan berdasarkan keperluan organisasi. Ianya boleh dikenalpasti dan dikesan dan masa yang diambil perlu dinyatakan dengan jelas.

3.5.4. Pekerja berhak bagi mendapatkan rekod yang berkaitan dengan persekitaran kerja dan kesihatan mereka, di samping menghormati keperluan rahsia tertentu.

3.5.5. Rekod KKP perlu mengandungi:

- (a) rekod hasil dari pelaksanaan sistem pengurusan KKP;
- (b) rekod berkenaan kecederaan, penyakit kesihatan, penyakit pekerjaan dan kemalangan berkaitan kerja;
- (c) rekod hasil dari undang-undang dan peraturan nasional yang berkaitan dengan KKP;
- (d) rekod pendedahan kepada pekerja, pengawasan persekitaran tempat kerja dan kesihatan pekerja; dan
- (e) Keputusan kedua-dua pemantauan aktif atau reaktif.

3.6. Komunikasi

3.6.1. Penyusunan dan prosedur hendaklah diwujudkan dan diselenggara bagi:

- (a) menerima, mendokumentasi dan memberi maklumbalas yang sepatutnya kepada komunikasi dalaman dan luaran yang berkaitan dengan KKP;
- (b) memastikan komunikasi dalaman KKP di antara tahap relevan dan fungsi dalam organisasi; dan
- (c) memastikan bahawa perhatian, idea-idea dan cadangan oleh pekerja dan wakil mereka berkenaan hal-hal KKP diterima, dipertimbangkan dan diberi maklumbalas.



**Perancangan &
pelaksanaan**

Perancangan & Pelaksanaan

3.7 Ulasan Permulaan

3.7.1. Sistem pengurusan KKP organisasi yang sedia ada dan penyusunan yang relevan harus dinilai dengan ulasan permulaan seperti yang sepatutnya. Di dalam kes di mana tidak terdapat sistem pengurusan KKP, atau jika organisasi tersebut baru ditubuhkan, ulasan permulaan tersebut harus bertindak sebagai asas untuk mewujudkan sistem pengurusan KKP.

3.7.2. Ulasan permulaan harus dilakukan oleh orang yang kompeten, dalam perundingan dengan pekerja dan/atau wakil mereka, seperti yang sepatutnya. Ia harus:

- (a) mengenalpasti undang-undang nasional dan peraturan semasa yang digunakan, garis panduan nasional, program sukarela dan lain-lain kehendak yang diperlukan oleh organisasi;
- (b) mengenalpasti, mengendali dan menilai bahaya dan risiko kepada keselamatan dan kesihatan yang wujud daripada keadaan semasa atau persekitaran kerja yang dicadangkan dan organisasi kerja; dan
- (c) menentukan samada kawalan yang dirancang atau sedia ada sesuai bagi menghalang bahaya atau mengawal risiko; dan
- (d) menganalisa data yang disediakan dari pengawasan kesihatan pekerja-pekerja.

3.7.3. Keputusan ulasan permulaan sepatutnya:

- (a) didokumentasikan;
- (b) menjadi asas untuk membuat keputusan berkaitan dengan pelaksanaan sistem pengurusan KKP; dan
- (c) menyediakan dasar dari mana pembaikan berterusan sistem pengurusan KKP bagi organisasi boleh diukur.

3.8. Perancangan, penyediaan dan pelaksanaan sistem

3.8.1. Tujuan perancangan adalah untuk membentuk sistem pengurusan KKP yang menyokong:

- (a) secara minimum, mematuhi kehendak undang-undang nasional dan peraturan-peraturan;
- (b) elemen-elemen sistem pengurusan KKP dalam organisasi; dan
- (c) peningkatan berterusan di dalam prestasi KKP.

3.8.2. Penyusunan perlu dibuat untuk perancangan KKP yang mencukupi dan sepatutnya, berdasarkan kepada keputusan ulasan permulaan, ulasan berikutnya atau lain-lain data yang ada. Penyusunan perancangan ini harus menyumbang kepada perlindungan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja, dan merangkumi:

20 Garispanduan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan
dalam organisasi

- (a) definisi yang jelas, mengikut keutamaan dan penjumlahan seperti yang sepatutnya di dalam objektif KKP organisasi;
- (b) persediaan perancangan untuk mencapai setiap objektif, dengan mentakrifkan tanggungjawab dan kriteria pelaksanaan yang jelas tentang apa yang perlu dilakukan oleh siapa dan dimana;
- (c) pemilihan kriteria pengukuran untuk memastikan objektif itu tercapai; dan
- (d) pengawasan sumber yang mencukupi, termasuk sumber manusia dan kewangan dan sokongan teknikal yang sepatutnya.

3.8.3. Penyusunan perancangan KKP bagi organisasi harus merangkumi pembangunan dan pelaksanaan semua elemen-elemen dalam sistem pengurusan KKP seperti dinyatakan dalam bab 3 garispanduan ini dan seperti digambarkan dalam rajah 2.

3.9. Objektif keselamatan dan kesihatan pekerjaan

3.9.1. Konsisten dengan polisi KKP dan berdasarkan kepada ulasan permulaan atau ulasan yang berikut, objektif KKP yang boleh diukur mesti diwujudkan, di mana:

- (a) spesifik kepada organisasi dan bersesuaian, dan berdasarkan kepada saiz dan jenis aktiviti;
- (b) konsisten dengan undang-undang nasional dan peraturan yang relevan dan digunakan, dan kewajipan organisasi secara teknikal dan sistematik yang berkaitan dengan KKP;
- (c) penumpuan kepada peningkatan berterusan perlindungan KKP pekerja untuk mencapai pelaksanaan KKP yang terbaik;
- (d) realistik dan mampu dicapai;
- (e) didokumentasi, dan dihubungkan kepada semua fungsi yang relevan dan di semua peringkat organisasi; dan
- (f) dinilai secara berkala dan dikemaskini jika perlu.

3.10 Pencegahan bahaya

3.10.1. Pencegahan dan langkah-langkah pengawalan

3.10.1.1. Bahaya dan risiko kepada keselamatan dan kesihatan pekerja seharusnya dikenalpasti dan dinilai secara berterusan. Langkah-langkah pencegahan dan perlindungan seharusnya dilaksanakan mengikut keutamaan:

- (a) menghapuskan bahaya/risiko;
- (b) mengawal bahaya/risiko pada punca, melalui penggunaan kawalan kejuruteraan atau secara organisasional;
- (c) meminimalkan bahaya/risiko dengan mengadakan sistem kerja selamat, yang termasuk langkah-langkah kawalan secara pentadbiran; dan
- (d) dimana sebahagian bahaya/risiko yang tidak dapat dikawal oleh kaedah terkumpul, majikan haruslah membekalkan alat perlindungan diri yang sesuai, termasuk pakaian, tanpa kos dan seharusnya melaksanakan langkah-langkah untuk memastikan penggunaan dan penyelenggaraannya.

3.10.1.2. Pencegahan bahaya dan prosedur kawalan atau penyusunan harus diwujudkan dan sepatutnya:

- (a) disesuaikan kepada bahaya dan risiko yang ditempuhi oleh *organisasi*;
- (b) disemak dan diubahsuai secara teratur jika perlu;
- (c) mematuhi undang-undang nasional dan peraturan, dan menggambarkan amalan yang baik;
- (d) mengambil kira keadaan pengetahuan semasa, termasuk maklumat atau laporan dari *organisasi*, seperti inspektorat buruh, perkhidmatan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, dan lain-lain perkhidmatan yang sesuai.

3.10.2. Pengurusan Perubahan

3.10.2.1. Kesan dari perubahan dalaman KKP (seperti pengambilan kakitangan atau jenis pemprosesan yang baru, prosedur kerja, struktur organisasi atau perolehan) dan perubahan luaran (contohnya, hasil dari pindaan undang-undang nasional dan peraturan, penggabungan organisasi, dan pembangunan di dalam pengetahuan dan teknologi KKP) seharusnya buat penilaian dan langkah pencegahan yang sesuai diambil sebelum memperkenalkan sebarang perubahan.

3.10.2.2. Pengenalpastian bahaya di tempat kerja dan penilaian risiko harus dijalankan sebelum sebarang pengubahsuaian atau kaedah kerja, bahan-bahan, proses atau jentera yang baru diperkenalkan. Penilaian hendaklah dilakukan secara perundingan bersama dan melibatkan pekerja dan wakil mereka, dan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan, mana yang bersesuaian.

3.10.2.3. Pelaksanaan "keputusan untuk berubah" seharusnya memastikan semua ahli yang terlibat di dalam *organisasi* diberitahu dan dilatih secara baik.

3.10.3. Pencegahan, persediaan dan tindakan terhadap kecemasan

3.10.3.1. Penyusunan pencegahan, persediaan dan tindakan terhadap kecemasan seharusnya diwujudkan dan diselenggara. Penyusunan ini seharusnya mengenalpasti potensi untuk berlakunya kemalangan dan situasi kecemasan, dan menumpukan tentang pencegahan risiko KKP yang berkait dengan mereka. Penyusunan seharusnya dibuat mengikut saiz dan jenis aktiviti organisasi. Ia harus:

- (a) memastikan bahawa maklumat yang perlu, komunikasi dalaman dan koordinasi disediakan untuk melindungi semua orang semasa berlakunya kejadian kecemasan di tempat kerja;
- (b) menyediakan maklumat dan komunikasi dengan pihak berkuasa yang relevan dan kompeten, kawasan setempat dan perkhidmatan tindakan kecemasan;
- (c) menyediakan pertolongan cemas dan bantuan perubatan, alat menentang kebakaran dan pemindahan semua orang di tempat kerja; dan
- (d) menyediakan maklumat yang relevan dan latihan kepada semua ahli organisasi, di semua peringkat, termasuk latihan yang biasa diadakan dalam prosedur pencegahan, persediaan dan tindakan kecemasan.

3.10.3.2. Penyusunan pencegahan, persediaan dan tindakan kecemasan seharusnya diwujudkan dalam kerjasama dengan perkhidmatan kecemasan luaran dan badan-badan lain dimana perlu.

22 Garispanduan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam organisasi

3.10.4. Perolehan

3.10.4.1. Prosedur harus diwujudkan dan diselenggara untuk memastikan supaya :

- (a) keperluan keselamatan dan kesihatan organisasi yang dikenalpasti dipatuhi, dibuat penilaian dan digabungkan kedalam spesifikasi pembelian dan penyewaan;
- (b) undang-undang dan peraturan nasional dan keperluan KKP sesebuah organisasi dikenalpasti sebelum perolehan barangan dan perkhidmatan; dan
- (c) penyusunan diadakan untuk mencapai penyesuaian kepada keperluan sebelum ianya digunakan.

3.10.5. Perjanjian

3.10.5.1. Penyusunan hendaklah diwujudkan dan diselenggara bagi memastikan keperluan keselamatan dan kesihatan, atau sekurang-kurangnya yang sama dengannya, digunapakai kepada kontraktor dan pekerjaanya.

3.10.5.2. Penyusunan untuk kontraktor yang bekerja seharusnya:

- (a) termasuk kriteria KKP dalam prosedur penilaian dan pemilihan kontraktor;
- (b) mewujudkan komunikasi berterusan yang berkesan dan koordinasi diantara peringkat-peringkat yang sesuai di dalam *organisasi* dan kontraktor bagi menjalankan sesuatu kerja. Ini termasuk dalam keperluan menghubungkan bahaya-bahaya dan langkah-langkah untuk mencegah dan mengawal bahaya tersebut;
- (c) termasuk penyusunan untuk melaporkan tentang kecederaan, penyakit kesihatan, penyakit dan kemalangan yang berkaitan dengan kerja di antara pekerja-pekerja kontrak semasa menjalankan kerja untuk *organisasi* tersebut;
- (d) menyediakan kesedaran tentang bahaya yang relevan dari segi keselamatan dan kesihatan di tempat kerja atau latihan kepada kontraktor atau pekerja mereka semasa memulakan kerja dan kerja yang sedang dijalankan;
- (e) pemantauan yang teratur prestasi KKP aktiviti kontraktor di tempat kerja; dan;
- (f) memastikan prosedur KKP di tempat kerja dan penyusunannya diikuti oleh kontraktor.

Penilaian

Penilaian

3.11. Pemantauan prestasi dan pengukuran

3.11.1. Prosedur untuk memantau, mengukur dan merekod prestasi OSH secara teratur harus dibangunkan, dilaksana dan disemak dari semasa ke semasa.

Tanggungjawab, kewajiban dan kuasa untuk membuat pemantauan dipelbagai peringkat di dalam struktur pengurusan harus diperuntukkan.

3.11.2. Pemilihan penunjuk prestasi haruslah menurut saiz dan jenis aktiviti sesuatu *organisasi* dan objektif-objektif KKPnya.

3.11.3. Pengukuran kualitatif dan kuantitatif yang sesuai dengan keperluan *organisasi* hendaklah dipertimbangkan. Ianya harus :

- (a) berdasarkan kepada bahaya dan risiko yang telah dikenalpasti oleh *organisasi*, komitmen didalam polisi KKP dan objektif-objektif KKP; dan
- (b) menyokong proses penilaian *organisasi*, termasuk semakan pengurusan.

3.11.4. Pemantauan prestasi dan pengukuran seharusnya:

- (a) digunakan sebagai satu cara menentukan setakat mana polisi KKP dan objektif-objektifnya telah dilaksanakan dan risiko-risiko dikawal;
- (b) memasukkan kedua-dua pemantauan aktif dan reaktif, dan tidak hanya berdasarkan kepada statistik kecederaan, penyakit kesihatan, penyakit dan kemalangan berkaitan kerja sahaja; dan
- (c) direkodkan.

3.11.5. Pemantauan haruslah menyediakan:

- (a) maklumbalas prestasi KKP
- (b) maklumat untuk menentukan samada penyusunan untuk mengenal bahaya dan risiko, pencegahan dan kawalan harian berada pada tempatnya dan beroperasi secara berkesan; dan
- (c) asas untuk menentukan tentang pembaikan dalam pengenalan bahaya dan kawalan risiko, dan sistem pengurusan KKP.

3.11.6. Pemantauan aktif seharusnya mengandungi elemen-elemen yang perlu untuk mempunyai satu sistem yang proaktif dan termasuk:

- (a) pemantauan pencapaian rancangan yang spesifik, mewujudkan kriteria prestasi dan objektif-objektifnya;
- (b) pemeriksaan yang sistematik ke atas sistem kerja, premis, loji dan peralatan;
- (c) pengawasan ke atas persekitaran kerja, termasuk penyusunan kerja;
- (d) pengawasan ke atas kesihatan pekerja, seperti sepatutnya, melalui pemantauan perubatan yang bersesuaian atau mengikuti perkembangan pekerja untuk mengesan tanda-tanda awal atau simptom-simptom yang membahayakan kesihatan untuk menentukan keberkesanan pencegahan dan langkah-langkah kawalan; dan
- (e) pematuhan kepada undang-undang nasional dan peraturan-peraturan, persetujuan bersama dan lain-lain komitmen yang berkenaan dengan KKP yang dipraktikkan oleh *organisasi* tersebut.

3.11.7. Pemantauan reaktif perlu memasukkan pengenalan, aduan dan penyiasatan tentang:

- (a) kecederaan, penyakit kesihatan (termasuk pemantauan terhadap pengumpulan rekod ketidakhadiran disebabkan penyakit), penyakit-penyakit dan kemalangan berkaitan kerja;
- (b) kerugian-kerugian lain, seperti kerosakan ke atas harta benda;

24 Garispanduan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam organisasi

- (c) penurunan prestasi keselamatan dan kesihatan, dan kegagalan sistem pengurusan KKP; dan
- (d) program pemulihan dan mengembalikan kesihatan pekerja.

3.12. Penyiasatan kecederaan, penyakit kesihatan, penyakit dan kemalangan berkaitan kerja, dan kesannya kepada pelaksanaan keselamatan dan kesihatan

3.12.1. Penyiasatan kepada punca dan penyebab utama terjadinya kecederaan, penyakit kesihatan, penyakit dan kemalangan yang berkaitan kerja seharusnya mengenalpasti sebarang kegagalan di dalam sistem pengurusan KKP dan harus didokumenkan.

3.12.2. Penyiasatan tersebut mesti dilakukan oleh orang yang kompeten, dengan penyertaan secukupnya pekerja dan wakil mereka.

3.12.3. Hasil penyiasatan tersebut mesti dimaklumkan kepada jawatankuasa keselamatan dan kesihatan, yang sedia ada, dan jawatankuasa itu perlu membuat cadangan-cadangan yang bersesuaian.

3.12.4. Hasil penyiasatan tersebut, sebagai tambahan kepada sebarang cadangan daripada jawatankuasa keselamatan dan kesihatan, perlu dimaklumkan kepada orang yang berkenaan untuk tindakan pembetulan, dimasukkan ke dalam semakan pengurusan dan dipertimbangkan untuk aktiviti peningkatan berterusan.

3.12.5. Tindakan pembetulan yang terhasil daripada penyiasatan tersebut harus dipraktikkan untuk mengelakkan berulangnya kecederaan, penyakit kesihatan, penyakit dan kemalangan berkaitan kerja.

3.12.6. Laporan yang dikeluarkan oleh badan-badan penyiasat luaran, seperti badan jemaah pemeriksa dan institusi insuran sosial, harus diambil tindakan yang sama seperti penyiasatan dalaman, dengan mengambil kira isu-isu sulit.

3.13. Audit

3.13.1. Penyusunan untuk menjalankan audit berkala akan diwujudkan untuk menentukan samada sistem pengurusan KKP dan elemen-elemennya berada pada tempatnya, selari, dan berkesan dalam melindungi keselamatan dan kesihatan pekerja dan mengelakkan berlakunya kemalangan.

3.13.2. Satu polisi audit dan program perlu diwujudkan, yang termasuk penentuan kompetensi auditor, skop audit, frekuensi audit, metodologi audit dan pelaporan.

3.13.3. Audit tersebut termasuk penilaian elemen-elemen sistem pengurusan KKP organisasi atau subsetnya, seperti yang sepatutnya. Audit tersebut perlu merangkumi:

- (a) polisi KKP;
- (b) penyertaan pekerja;
- (c) tanggungjawab dan kewajipan;
- (d) kompetensi dan latihan;
- (e) dokumentasi sistem pengurusan KKP;
- (f) komunikasi;

-
- (g) perancangan, pembangunan dan pelaksanaan sistem;
 - (h) pencegahan dan langkah-langkah kawalan;
 - (i) pengurusan perubahan;
 - (j) pencegahan, persediaan dan tindakan terhadap kecemasan;
 - (k) perolehan;
 - (l) perjanjian;
 - (m) pemantauan prestasi dan pengukuran;
 - (n) penyiasatan kecederaan, penyakit kesihatan, penyakit dan kemalangan yang berkaitan kerja, dan kesannya kepada prestasi keselamatan dan kesihatan;
 - (o) audit;
 - (p) semakan pengurusan;
 - (q) tindakan pencegahan dan pembetulan;
 - (r) pembaikan berterusan; dan
 - (s) lain-lain kriteria audit atau elemen-elemen yang berkaitan.

3.13.4. Kesimpulan audit harus menentukan samada elemen-elemen sistem pengurusan KKP atau subsetnya telah dilaksanakan seperti:

- (a) Adakah ianya berkesan mengikut kehendak polisi dan objektif-objektif KKP organisasi;
- (b) Adakah ianya berkesan dalam mempromosikan penyertaan pekerja sepenuhnya;
- (c) Memberi tindakbalas kepada keputusan penilaian prestasi KKP dan audit-audit sebelumnya;
- (d) Membolehkan *organisasi* untuk mencapai pematuhan kepada undang-undang nasional dan peraturan-peraturan yang relevan; dan
- (e) Memenuhi tujuan pembangunan berterusan dan amalan KKP yang terbaik.

3.13.5. Audit harus dilakukan oleh orang-orang yang kompeten samada dalaman atau luaran organisasi yang tidak bergantung atau berkaitan dengan aktiviti yang diaudit.

3.13.6. Keputusan audit dan kesimpulannya perlu disampaikan kepada mereka yang bertanggungjawab untuk tindakan pembetulan.

3.13.7. Perundingan tentang pemilihan auditor dan semua peringkat audit tempat kerja, termasuk analisis keputusan, adalah bergantung kepada penyertaan pekerja, seperti yang sepatutnya.

3.14. Semakan Pengurusan

3.14.1. Semakan pengurusan harus:

- (a) menilai strategi keseluruhan system pengurusan KKP untuk menentukan samada ia menepati objektif-objektif pelaksanaan yang dirancang;
- (b) menilai keupayaan sistem pengurusan KKP untuk memenuhi keperluan keseluruhan *organisasi* dan orang-orang yang berkaitan dengannya, termasuk pekerja-pekerjanya dan badan-badan penguatkuasa undang-undang;
- (c) menilai keperluan untuk perubahan sistem pengurusan KKP, termasuk polisi KKP dan objektif-objektifnya;

26 Garispanduan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan
dalam organisasi

- (d) mengenal pasti apa tindakan yang perlu untuk memulihkan kekurangan dalam jangka masa tertentu, termasuk penyesuaian terhadap lain-lain aspek dalam struktur pengurusan *organisasi* dan pengukuran prestasi;
- (e) menyediakan arah maklumbalas, termasuk penentuan keutamaan, untuk perancangan yang lebih bermakna dan pembangunan berterusan;
- (f) menilai kemajuan kearah objektif-objektif KKP *organisasi* dan aktiviti-aktiviti tindakan pembedahan; dan
- (g) menilai keberkesanan tindakan susulan daripada semakan pengurusan yang terdahulu.

3.14.2. Frekuensi dan skop semakan berkala sistem pengurusan KKP oleh majikan atau orang kanan yang bertanggungjawab perlu ditakrifkan mengikut keperluan dan keadaan *organisasi*.

3.14.3. Semakan pengurusan harus mengambilkira:

- (a) keputusan penyiasatan keatas kecederaan, penyakit kesihatan, penyakit dan kemalangan yang berkaitan kerja; pemantauan prestasi dan pengukuran; dan aktiviti-aktiviti audit; dan
- (b) penambahan input-input dalaman dan luaran seperti perubahan-perubahan, termasuk pertukaran penyusunan, yang boleh memberi kesan kepada sistem pengurusan KKP.

3.14.4. Hasil daripada semakan pengurusan perlu direkodkan dan dimaklumkan secara rasmi kepada:

- (a) orang-orang yang bertanggungjawab kepada elemen-elemen tertentu dalam sistem pengurusan KKP supaya mereka dapat mengambil tindakan yang berkenaan; dan
- (b) jawatankuasa keselamatan dan kesihatan, para pekerja dan wakil-wakil mereka.



Tindakan untuk Pembaikan

3.15. Tindakan pencegahan dan pembedahan

3.15.1. Penyusunan untuk tindakan pencegahan dan pembedahan yang terhasil daripada pemantauan prestasi dan pengukuran sistem pengurusan KKP, audit-audit sistem pengurusan KKP dan semakan pengurusan perlu diwujudkan dan diselenggara. Penyusunan ini harus termasuk :

- (a) mengenalpasti dan menganalisa sebab musabab sebarang ketidakpatuhan terhadap peraturan-peraturan KKP yang relevan dan/atau rancangan penyusunan sistem pengurusan KKP; dan

- (b) memulakan, merancang, melaksanakan, menyemak keberkesanan dan mendokumenkan tindakan pencegahan dan pembetulan, termasuk perubahan kepada sistem pengurusan KKP itu sendiri.

3.15.2. Apabila penilaian ke atas sistem pengurusan KKP atau sumber-sumber lain menunjukkan langkah pencegahan dan perlindungan kepada bahaya dan risiko adalah tidak sepadan atau kelihatan semakin tidak sepadan, langkah harus diambil mengikut hierarki langkah-langkah pencegahan dan kawalan yang telah diprakui, dan dilengkapkan dan didokumenkan, sebagaimana sepatutnya dan dalam jangka masa tertentu.

3.16. Pembaikan berterusan

3.16.1. Penyusunan perlu diwujudkan dan diselenggara untuk pembaikan berterusan elemen-elemen yang relevan kepada sistem pengurusan KKP dan sistem secara menyeluruh. Penyusunan ini harus mengambilkira:

- (a) objektif-objektif KKP *organisasi* itu;
- (b) hasil dari pengenalpastian dan penaksiran bahaya dan risiko;
- (c) hasil dari pemantauan prestasi dan pengukuran;
- (d) penyiasatan kecederaan, penyakit, penyakit kesihatan dan kemalangan yang berkaitan dengan kerja, dan cadangan dari audit;
- (e) hasil daripada semakan pengurusan;
- (f) cadangan untuk pembaikan daripada semua ahli *organisasi*, termasuk jawatankuasa keselamatan dan kesihatan, jika ada;
- (g) perubahan undang-undang negara dan peraturan-peraturannya, program-program sukarela dan persetujuan bersama;
- (h) maklumat terkini yang relevan; dan
- (i) hasil dari program perlindungan dan promosi kesihatan.

3.16.2. Proses-proses dan kemajuan keselamatan dan kesihatan *organisasi* harus dibandingkan dengan *organisasi* yang lain untuk meningkatkan prestasi keselamatan dan kesihatan.

Daftar kata

Di dalam garis panduan ini, perkataan-perkataan tersebut di bawah mempunyai maksud-maksud tertentu:

- Pemantauan aktif:** Aktiviti-aktiviti berterusan yang menyemak samada langkah-langkah pencegahan dan perlindungan bahaya dan risiko, seperti penyusunan rancangan untuk melaksanakan sistem pengurusan KKP, adalah menurut kriteria yang ditentukan.
- Audit:** Satu proses yang sistematik, bebas dan didokumenkan untuk mendapatkan bukti dan penilaian dibuat secara objektif untuk menentukan ditahap mana kriteria-kriteria yang dimaksudkan dipenuhi. Ini bukan semata-mata memaksudkan audit bebas luaran (auditor atau auditor-auditor daripada luar organisasi).
- Institusi yang kompeten:** Satu jabatan kerajaan atau badan lain yang bertanggungjawab untuk memperkenalkan satu polisi nasional dan membentuk satu rangka kerja nasional untuk sistem pengurusan KKP dalam organisasi, dan untuk menyediakan panduan yang relevan.
- Orang yang kompeten:** Seseorang yang mempunyai latihan yang bersesuaian, dan pengetahuan yang mencukupi, pengalaman dan kemahiran, untuk melaksanakan kerja yang spesifik.
- Pembaikan berterusan:** Proses penambahbaikan yang berterusan kepada sistem pengurusan KKP untuk mencapai peningkatan di dalam keseluruhan pelaksanaan KKP.
- Kontraktor:** Seseorang atau sesebuah organisasi yang menyediakan perkhidmatan kepada majikan di tempat kerja majikan mengikut spesifikasi-spesifikasi, terma-terma dan keadaan-keadaan yang telah dipersetujui.
- Majikan:** Seseorang dari segi fizikal atau sah untuk menggaji seorang atau lebih pekerja.
- Bahaya:** Potensi semulajadi yang boleh menyebabkan kecederaan atau kerosakan terhadap kesihatan manusia.
- Penaksiran bahaya:** Satu penilaian secara sistematik terhadap bahaya.
- Kemalangan nyaris:** Satu kejadian tidak selamat yang terhasil daripada kerja atau berlaku di tempat kerja di mana tidak menyebabkan kecederaan pada sesiapa.
- Organisasi:** Satu syarikat, operasi, firma, perusahaan, pertubuhan, enterpris, institusi, atau persatuan, atau sebahagian daripadanya, samada digabungkan atau tidak, awam atau swasta, yang mempunyai fungsi-fungsi dan pentadbirannya sendiri. Untuk organisasi yang mempunyai lebih dari satu unit operasi, satu unit operasi mungkin ditakrif sebagai satu organisasi.
- Sistem pengurusan KKP:** Satu set elemen yang saling berkait dan berinteraksi untuk mewujudkan polisi dan objektif KKP, dan untuk mencapai objektif-objektif tersebut.
- Pemantau reaktif:** Memeriksa kegagalan langkah pencegahan dan kawalan perlindungan terhadap bahaya dan risiko, dan sistem pengurusan KKP, seperti yang ditunjukkan oleh berlakunya kecederaan, penyakit kesihatan, penyakit-penyakit dan kemalangan nyaris, yang dikenalpasti dan diambil tindakan.
- Risiko:** Satu kombinasi kemungkinan berlakunya kejadian berbahaya dan menyebabkan kecederaan atau kerosakan yang serius kepada kesihatan manusia yang disebabkan oleh kejadian ini.
- Penaksiran Risiko:** Proses penilaian risiko kepada keselamatan dan kesihatan yang timbul daripada bahaya-bahaya di tempat kerja.
- Jawatankuasa keselamatan dan kesihatan:** Satu jawatankuasa keselamatan dan kesihatan yang terdiri daripada wakil keselamatan dan kesihatan pekerja dan wakil majikan yang ditubuhkan dan berfungsi diperingkat organisasi mengikut undang-undang negara, peraturan-peraturannya dan amalan.
- Pengawasan persekitaran tempat kerja:** Satu terma generik yang termasuk pengenpastian dan penilaian faktor-faktor persekitaran yang boleh memberi kesan kepada kesihatan pekerja. Ianya meliputi penaksiran kawalan kebersihan dan keadaan-keadaan higen pekerjaan, faktor-faktor di dalam penyusunan kerja yang mungkin mendedahkan risiko kepada kesihatan pekerja, peralatan perlindungan diri dan perlindungan bersama, pendedahan pekerja kepada agen-agen berbahaya, dan sistem kawalan yang telah direkabentuk untuk menghapus dan mengurangkannya. Daripada sudut pandangan kesihatan pekerja, pengawasan kepada persekitaran kerja mungkin difokuskan

Guidelines on occupational safety and health management systems 29

tetapi tidak hanya terhad kepada ergonomik, pencegahan kemalangan dan penyakit, higen pekerjaan di tempat kerja, pengorganisasian kerja, dan faktor-faktor psikososial di tempat kerja.

Pekerja: Sesiapa yang melakukan kerja, samada tetap atau sementara, untuk seseorang majikan.

Pengawasan kesihatan pekerja: Satu terma generik yang meliputi prosedur-prosedur dan penyiasatan bagi menilai kesihatan pekerja untuk mengesan dan mengenalpasti sebarang tanda abnormal. Hasil pengawasan tersebut seharusnya digunakan untuk melindungi dan mempromosikan kesihatan seseorang individu, kesihatan bersama di tempat kerja, dan kesihatan populasi kerja yang terdedah. Prosedur-prosedur penaksiran kesihatan mungkin termasuk, tetapi tidak hanya terhad kepada pemeriksaan perubatan, pemantauan biologikal, pemeriksaan radiologikal, pertanyaan-pertanyaan atau semakan ke atas rekod kesihatan.

Pekerja-pekerja dan wakil mereka: Di mana rujukan dibuat di dalam garis panduan ini kepada pekerja-pekerja dan wakil mereka, tumpuannya adalah di mana wakil itu berada, mereka patut dibimbing sebagai cara untuk mendapat penyertaan pekerja yang berkenaan. Dalam sesetengah keadaan ianya mungkin melibatkan semua pekerja dan semua wakil mereka.

Wakil pekerja-pekerja: Menurut Konvensyen Wakil-wakil Pekerja, 1971 (No. 135), sesiapa yang diakui oleh mana-mana undang-undang nasional atau praktis, samada mereka adalah:

- (a) wakil persatuan sekerja, yang dinamakan, wakil yang dilantik atau dipilih oleh kesatuan sekerja atau oleh ahli-ahli kesatuan tersebut; atau
- (b) wakil yang dipilih, yang dinamakan, wakil yang dipilih secara bebas oleh pekerja *organisasi* menurut peruntukan undang-undang nasional atau peraturan-peraturan atau persetujuan bersama dan fungsinya tidak termasuk aktiviti-aktiviti yang diperakui sebagai hak keistimewaan eksklusif kesatuan sekerja di dalam negara terbabit.

Wakil keselamatan dan kesihatan pekerja: Wakil pekerja yang dipilih atau dilantik menurut undang-undang nasional, peraturan-peraturan dan amalan untuk mewakili kepentingan pekerja di dalam isu-isu KKP di tempat kerja

Kecederaan, penyakit kesihatan dan penyakit yang berkaitan kerja: Kesan –kesan negatif ke atas kesihatan yang timbul daripada pendedahan kepada bahan kimia, secara biologikal, fizikal, penyusunan kerja dan faktor-faktor psikososial pada kerja.

Tempat kerja: Kawasan fizikal di mana pekerja perlu ada atau perlu pergi untuk menjalankan kerja mereka di mana ianya adalah dibawah kawalan majikan.

Bibliografi

Semenjak ditubuhkan dalam tahun 1919, ILO telah menghurai dan mengambil sebilangan besar Konvensyen buruh antarabangsa (dan disertakan Cadangan-cadangan) yang berhubung dengan isu KKP secara langsung, seperti mana penerbitan teknikal koda-koda amalan tentang berbagai aspek-aspek lain. Mereka mempersembahkan suatu yang mengagumkan tentang definisi, prinsip, kewajipan, tugas dan hak yang, seperti mana panduan teknikal yang mencerminkan persetujuan sebulat suara konstituen dari berbagai pihak ILO daripada 175 ahli Negara-negara³ di atas kebanyakan aspek-aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Konvensyen dan Cadangan ILO yang Relevan

Konvensyen

<i>No.</i>	<i>Tajuk</i>
115	Radiation Protection, 1960
135	Workers' Representatives, 1971
136	Benzene, 1971
139	Occupational Cancer, 1974
148	Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration), 1977
155	Occupational Safety and Health, 1981
161	Occupational Health Services, 1985
162	Asbestos, 1986
167	Safety and Health in Construction, 1988
170	Chemicals, 1990
174	Prevention of Major Industrial Accidents, 1993
176	Safety and Health in Mines, 1995

Cadangan

<i>No.</i>	<i>Tajuk</i>
114	Radiation Protection, 1960
144	Benzene, 1971
147	Occupational Cancer, 1974
156	Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration), 1977"
164	Occupational Safety and Health, 1981
171	Occupational Health Services, 1985
172	Asbestos. 1986"
175	Safety and Health in Construction, 1988
177	Chemicals, 1990"
181	Prevention of Major Industrial Accidents, 1993
183	Safety and Health in Mines, 1995

³ Seperti pada June 2001.

Koda-koda amalan ILO yang terpilih

- Prevention of major industrial accidents* (Geneva, 1991).
- Safety and health in opencast mines* (Geneva, 1991).
- Safety and health in construction* (Geneva, 1992).
- Safety in the use of chemicals at work* (Geneva, 1993).
- Accident prevention on board ship at sea and in port* (Geneva, 2nd edition, 1996).
- Management of alcohol and drug-related issues in the workplace* (Geneva, 1996).
- Recording and notification of occupational accidents and disease* (Geneva, 1996).
- Protection of workers' personal data* (Geneva, 1997).
- Safety and health in forestry work* (Geneva, 2nd edition, 1998).
- Ambient factors in the workplace* (Geneva, 2001).

Penerbitan yang relevan

- ILO: Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted by the International Labour Conference at its 86th Session, 1998.* Geneva, 1998.
 - : *Encyclopaedia of occupational health and safety*, edited by Jeanne Mager Stellman. Geneva, 4th edition, 1998; 4-volume print version and CD-ROM.
 - : *Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance*, Occupational Safety and Health Series, No. 72. Geneva, 1998.
- United Nations Conference on Environment and Development (UNCED): *Agenda 21* (Chapter 19 on environmentally sound management of chemicals). Rio de Janeiro, Brazil, 1992.

Lampiran

Senarai peserta dan pemerhati dalam Mesyuarat Pakar-pakar tentang Garispanduan ILO ke atas Sistem Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan pekerjaan, Geneva, 19-27 April 2001

Pakar-pakar yang dilantik selepas rundingan bersama Kerajaan

Mr. G.D. Cahalane, Manager, Strategic Policy, Occupational Safety and Health Service, Department of Labour, Wellington (New Zealand).

Mr. N. Diallo, National Director of Employment and Labour Regulation, Ministry of Employment and the Public Service, Conakry (Republic of Guinea).

Dr. J.A. Legaspi Velasco, Director General, Secretariat of Labour and Social Protection, General Directorate of Occupational Safety and Health, Federal District (Mexico).

Dr. D. Podgórski, Deputy Director for Management Systems and Certification, Central Institute for Labour Protection, Warsaw (Poland).

Dr. K.E. Poppendick, Federal Institute for Occupational Safety and Health, Dortmund (Germany).

Mr. R.L.M. Puiatti, Fiscal Auditor of Labour, Ministry of Labour and Employment, Regional Delegation of Labour and Employment, Porto Alegre (Brazil).

Mr. M. Sasaki, Director, International Office, Ministry of Health, Labour and Welfare, Tokyo (Japan).

Pakar-pakar yang dilantik selepas rundingan bersama kumpulan Majikan

Dr. J. Asherson, Head of Environmental Affairs, Confederation of British Industry (CBI), London (United Kingdom).

Dr. S. Böhm, Head, Occupational Health and Safety Department, Management Systems and Auditing, Bayer AG, Leverkusen (Germany).

Dr. L. Greco, Member of the Technical Group on Occupational Safety and Health, National Confederation of Industry (CNI), Rio de Janeiro (Brazil).

Mr. T. Jepsen, Danish Employers' Confederation, Copenhagen (Denmark).

Mr. L.A. Mazhar, Executive Director, Federation of Egyptian Industries (FEI), Cairo (Egypt).

Mr. T. Ott, Senior Corporate Manager, Environment, Health and Safety, Motorola Labs., Tempe, Arizona (United States).

Mr. S. Tanaka, General Manager, Safety and Health Administration Section, Nissan Motor Co. Ltd., Yokohama City (Japan).

Pakar-pakar yang dilantik selepas rundingan bersama kumpulan Pekerja

Dr. D. Bennett, National Director, Health, Safety and Environment, Canadian Labour Congress, Ottawa, Ontario (Canada).

Ms. C. Ching, Director, Economic and Social Policy Department, International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) Asian and Pacific Regional Organization, Singapore (Singapore).

Mr. B. Erikson, Industrial Hygienist, Norwegian Confederation of Trade Unions, Oslo (Norway).

Mr. P. Goguet-Chapuis, Technical Adviser in Health, Safety and Working Conditions (HSWC) and responsible for trade union training in HSWC, Trade Union Training Institute of the French Confederation of Christian Workers (CFTC), Paris (France).

Mr. T. Mellish, Trades Union Congress, London (United Kingdom).

Ms. F. Murie, Director of Occupational Health and Safety, International Federation of Building and Woodworkers (IFBWW), Carouge (Switzerland).

Ms. R. Rigotto, Professor, Federal University of Ceará (UFC), Fortaleza, Ceará (Brazil).

Wakil Kerajaan dan Badan Bukan Kerajaan (NGO)

World Health Organization (WHO)
(Dr. D. Nelson, Occupational and Environmental Health Unit)

European Union
(Mr. D.R. Carruthers, DG Employment and Social Affairs, European Commission)

World Confederation of Labour (WCL)
(Ms. B. Fauchère, Permanent Representative)

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)
(Mr. D. Cunniah, Director, ICFTU Geneva)
(Ms. A. Biondi, Assistant Director, ICFTU Geneva)

International Organisation of Employers (IOE)
(Ms. B. Perkins, Assistant to the Secretary General)

International Social Security Association (ISSA)
(Mr. R. David, Representative)

International Commission on Occupational Health (ICOH)
(Professor Alain Cantineau, Representative)
(Ms. J. Fanchette, Representative)

International Occupational Hygiene Association (IOHA)
(Mr. H.G.E. Wilson, Representative)

International Metalworkers' Federation (IMF)
(Mr. L. Powell, Director of Occupational Health and Safety)

International Council of Nurses (ICN)
(Dr. M. Kingma, Representative)

International Construction Institute (ICI) and International Commission on Occupational Safety and Health (ICOSH)
(Dr. B. Goelzer, Representative)

American Industrial Hygiene Association (AIHA)

(Dr. C. Redinger, Representative)

(Dr. Z. Mansdorf, Representative)

Occupational Safety and Health Administration (OSHA), US Department of Labor

(Mr. Z. Bagdy, Deputy Director of Federal State)

Institution of Occupational Safety and Health (OSH), United Kingdom

(Mr. I. Waldram, Representative)

Korea Occupational Safety and Health Agency (KOSHA)

(Mr. B.-N. Choi, Representative)

International High College of Experts (IHCE)

(Ms. M.J. Canizarès, Representative)

Sekretariat ILO

Dr. J. Takala, Director, SafeWork – InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Dr. J. Serbitzer, Coordinator, Occupational Safety Cluster, SafeWork – InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Mr. S. Machida, Chemical Safety Engineer, Occupational Safety Cluster, SafeWork – InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Mr. P. Baichoo, Technical Specialist, Occupational Safety Cluster, SafeWork – InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Ms. Johanna Boixader, Administrative Coordinator, SafeWork – InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Dr. N. Byrom, ILO Consultant, H. M. Principal Inspector, Health and Safety Executive, Bootle, United Kingdom.

Badan Buruh Antarabangsa

Badan Buruh Antarabangsa (*The International Labour Organization*) telah diasaskan pada tahun 1919 untuk mempromosikan keadilan social dan, oleh itu, dapat menyumbang kepada dunia dan keamanan berpanjangan. Struktur tripartitnya adalah unik diantara agensi-agensi yang bergabung dengan Pertubuhan Bangsa-bangsa Bersatu; Badan Pentadbir ILO adalah termasuk wakil organisasi kerajaan, majikan dan pekerja. Ketiga-tiga konstituen ini adalah peserta-peserta yang aktif di dalam wilayah dan mesyuarat-mesyuarat lain yang dianjurkan oleh ILO, seperti dalam Konferen Buruh Antarabangsa – satu forum sedunia yang diadakan setiap tahun untuk membincangkan persoalan-persoalan social dan buruh.

Semenjak beberapa tahun lalu, ILO telah mengemukakan beberapa Koda Konvensyen buruh antarabangsa dan Cadangan-cadangan untuk digunapakai oleh Negara-negara yang menjadi ahli tentang kebebasan berpesatuan, pekerjaan, polisi social, keadaan-keadaan kerja, sekuriti social, perhubungan perusahaan dan pentadbiran buruh, dan lain-lain.

ILO juga menyediakan pakar untuk memberi nasihat dan bantuan teknikal kepada Negara-negara yang menjadi ahli melalui rangkaian pejabat-pejabat dan pasukan pelbagai disiplin di dalam lebih 40 buah negara. Bantuan ini adalah dalam bentuk kaunseling hak-hak buruh dan perhubungan perusahaan, kenaikan pangkat dalam pekerjaan, latihan dalam pembangunan perniagaan kecil, pengurusan projek, nasihat berkenaan sekuriti sosial, keadaan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja, pengumpulan dan penyebaran statistik perburuhan dan pendidikan pekerja.

Penerbitan-penerbitan ILO

Pejabat Buruh Antarabangsa (*The International Labour Office*) adalah merupakan sekretariat organisasi, badan penyelidikan dan tempat penerbitan. Biro Penerbitan (*The Publications Bureau*) mengeluarkan dan mengagihkan bahan-bahan berkenaan social dan ekonomi yang terkini. Polisi penerbitannya mengkaji tentang isu-isu yang melibatkan buruh di serata dunia, kerja-kerja rujukan, panduan teknikal, buku dan monograf yang berdasarkan penyelidikan, koda-koda amalan berkenaan keselamatan dan kesihatan yang disediakan oleh pakar-pakar, dan manual-manual Ia juga mengeluarkan "*International Labour Review*" dalam Bahasa Inggeris, Perancis dan Sepanyol, yang menerbitkan keputusan sebenar penyelidikan, perspektif tentang isu-isu semasa, dan ulasan buku.

Anda boleh membeli penerbitan ILO dan lain-lain rujukan melalui internet di alamat <http://www.ilo.org/publns>; atau mendapatkan katalog percuma dengan menulis kepada Publications Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland; fax (41 22) 799 6938; email: pubvente@ilo.org.

Garispanduan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan

Pada permulaan abad ke dua puluh satu, orang ramai dan ekonomi tempat kerja masih berada dalam keadaan tidak selamat dan tidak sihat. *Garispanduan* ini dibuat untuk menyediakan satu polisi yang koheren untuk melindungi pekerja daripada bahaya dan risiko daripada pekerjaan di samping meningkatkan produktiviti. Ia mempersembahkan pendekatan dan perkakasan yang praktikal untuk membantu organisasi, institusi kompeten nasional, majikan, pekerja dan lain-lain sekutu dalam mewujudkan, melaksanakan dan meningkatkan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, dengan tujuan untuk mengurangkan kecederaan, penyakit kesihatan, penyakit, kemalangan nyaris dan kematian yang berkaitan dengan kerja yang dilakukan.

Garispanduan ini boleh digunakan pada dua peringkat – nasional dan organisasi. Pada peringkat nasional, ia disediakan untuk mewujudkan satu rangkakerja nasional untuk sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan (KKP), dengan disokong oleh undang-undang nasional dan peraturan-peraturan. Ia juga menyediakan maklumat yang teliti tentang membangunkan rancangan atau penyusunan sukarela untuk menguatkan pematuhan dengan undang-undang dan piawaian, yang mana, sebaliknya mengarah kepada pembaikan berterusan prestasi KKP.

Di peringkat organisasi, *Garispanduan* ini menggalakkan integrasi elemen-elemen sistem pengurusan KKP sebagai satu komponen penting seluruh polisi dan rancangan penyusunan pengurusan. Organisasi, majikan, pemunya, anggota pengurusan, pekerja dan wakil mereka adalah didorong untuk melaksanakan prinsip-prinsip pengurusan KKP yang berkenaan dan kaedah-kaedah untuk meningkatkan prestasi KKP.

Majikan dan institusi kompeten nasional adalah bertanggungjawab dan mempunyai tugas untuk mengatur langkah-langkah untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Perlaksanaan *Garispanduan* ILO ini adalah suatu cara yang berguna untuk memenuhi tanggungjawab ini.