
¹ Гриньов Станіслав Якович, асистент кафедри педагогічної майстерності та менеджменту, Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г.Короленка, м. Полтава, Україна
Received October 15, 2013; Accepted October 28, 2013

Анотація. У статті розглядається проблема формування культури охорони праці керівників підприємств, зміст її складових та нещасні випадки, пов'язані з недотриманням вимог безпеки та гігієни праці.

Ключові слова: охорона праці, культура охорони праці керівників підприємства, організаційна культура, культура безпеки праці, корпоративна культура, культура взаємин персоналу.

Згідно з Конвенцією № 187 МОП (про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці), національна культура профілактики у сфері безпеки та гігієни праці означає культуру, в якій право на безпечне і здорове виробниче середовище додержується на всіх рівнях, коли роботодавці та працівники, органи виконавчої влади беруть активну участь у забезпеченні безпеки праці на основі встановлених прав, відповідальності та обов'язків і коли принципам профілактики надається велике значення.

Працезахоронна культура є обов'язковою складовою професійної культури спеціаліста, оскільки не можна бути професіоналом, не володіючи знаннями у цих питаннях. Тому в професійній освіті культури охорони праці є первинним щодо становлення та підготовки спеціаліста-професіонала.

Нагляд держави за безпекою виробництва здійснюється практично в усіх країнах світу, і навіть у тих, які сьогодні перебувають на етапі розвитку. Вирішується це завдання у кожній країні по-різному.

У Європі 150 років тому система нагляду сформувалася в результаті довгої та жорсткої боротьби профспілок з роботодавцями за досить незначної участі держави. Саме тому багато європейських систем нагляду за охороною праці є дуже складними й громіздкими, а держава не завжди відіграє ключову роль у цьому процесі. Індивідуальність кожної з систем робить їх непридатними для копіювання в іншій країні. Проте досвід їх роботи дуже цікавий, і, можливо, деякі елементи можна використовувати і в українських умовах.

У Великобританії ще на початку 60-х років минулого століття 1000 нещасних випадків на виробництві на рік були нормою. А в 2009 р. сталося всього 152 випадки, або 0,5 на 100 тисяч працюючих. До речі, такий стан травматизму – один з кращих у Європі: у Німеччині, Франції та Італії – від 1,04 до 1,6. Набагато гіршою є ситуація в Японії – 2,6 і США – 4,4. Проте ці перепади у статистичних даних багато в чому залежать від способів організації обліку травматизму, що

потрібно взяти до відома. Британська система управління охороною праці ідеально відповідає економічним, соціальним і політичним особливостям цієї країни.

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних засобів і заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Поняття культури охорони праці керівників виробництва має інтеграційний характер і включає, з одного боку – безпеку як мету, а з іншого – культуру, у взаємозв'язку з якою реалізується ця мета.

На виробництві травми нерідко одержують керівники виробництв, які самі покликані контролювати додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці, організувати виконання робіт відповідно до вимог безпеки праці. Такі випадки непоодинокі: у 2011 р., наприклад, у Миколаївській області серед травмованих на виробництві близько 5% – керівники різних рівнів, у Одеській області – 2%, у Херсонській – трохи більше 1 %. Серед видів подій, що призвели до травмування, на першому місці – дія частин обладнання, предметів, що рухаються, обертаються, тощо. Привертає до себе увагу й те, що причинами таких нещасних випадків найчастіше є порушення вимог безпеки самими потерпілими. Розглянемо кілька характерних випадків.

27 червня 2009 р. племінні бугаї затоптали на смерть директора Дніпропетровського обласного державного підприємства з племінної справи у тваринництві (далі – "Облплемпідприємство") Василя Фесенка. 3 травня він самостійно випасав бугаїв, бо навесні у біків посилюється дикий інстинкт, спонукаючи їх до лютих бійок. Не випадково штатні скотарі почали боятися тварин і, фактично, відмовилися йти у загін. Однак В. Фесенко не міг пустити справу на самоплив, адже саме відгодівля бугаїв та їх продаж мали сприяти поліпшенню фінансового стану підприємства. Разом з тим як досвідчений зоотехнік він умів дати раду агресивному поголів'ю. Розповідають, що бугаї мало не лизали йому руки. Тому трагічного дня нічого не віщувало біди. Як завжди, директор йшов попереду череди, а за ним один за одним тяглися рогаті велетні вагою до 800 кг. Мить - і спалахнула бійка, до якої долучилася уся череда. Сталося непоправне: директор загинув. Його трагічна смерть збентежила усіх працівників підприємства. Побачивши понівечене тіло В. Фесенка, вони викликали "швидку допомогу". Лікарі констатувати смерть потерпілого.

Проаналізуємо дану ситуацію. Згідно з Законом "Про охорону праці", і за логікою самого життя, винуватим є В. Фесенко. Як директор він мав би не череду пасти, а організувати безпечний догляд за тваринами, зокрема, бугаями. Але, як виявилось, у виробничих планах підприємства (на якому на той момент нараховувалось 67 працівників) не знайшлося ні місця, ні грошей для створення безпечних умов праці. Роботодавець не створив службу охорони праці, як того вимагає ст. 15 Закону. А якщо її немає, то з кого питати про плани чи програми щодо поліпшення умов праці, довілля? Не йшлося також про перевірку умов праці на робочих місцях, а отже, і про профілактику

виробничого травматизму. І такий стан справ цілком природний для підприємства, де ні колишній директор, ні інші посадові особи ніколи не проходили навчання з питань охорони праці. А рядові робітники загалом не мали уявлення про інструктаж. Такі висновки у свій час зробила комісія зі спеціального розслідування нещасного випадку.

У вересні 2011 р. у ТОВ "Родничок" (Чернівецька область) робітники під керівництвом майстра дільниці Г. Вайпана міняли форму на пересувному верстаті для виготовлення будівельних блоків. Після заміни, за вказівкою майстра, без встановлення захисних огорожень верстат було запущено в роботу для випробування. Г. Вайпан, перебуваючи у небезпечній зоні, був смертельно травмований частинами обладнання, що рухалися.

Загальний стаж роботи майстра Г. Вайпана становив майже 24 роки, але в акті за формою Н-5 відсутні дані про його освіту, характер попередньої діяльності. Вступний інструктаж з питань охорони праці пройшов 01.09.2010 р., а навчання та перевірку знань за професією та роботою, під час виконання якої стався нещасний випадок – 30.08.2010 р. Розглянемо причини нещасного випадку. Навчання відбулося не якісно, за два дні до вступного інструктажу, а типовий тематичний план і програма навчання включають дев'ять тем і розраховані не менше ніж на 20 навчальних годин; посадова особа через 18 днів найгрубішим чином порушила правила: безпеки і загинула. Причина смерті майстра – травматична ампутація (голови) на рівні шиї. Цей, так званий майстер, поставлений керувати дільницею, виробництвом, контролювати додержання вимог безпеки.

Поняття "Культура охорони (безпеки) праці" з'явилось порівняно недавно і застосовується, мабуть, у вузькому колі спеціалістів. Є підстави вважати, що більшість працівників на виробництві, у тому числі спеціалісти служб охорони праці, знають, що таке культура, якість, дисципліна праці, але про поняття "культура охорони (безпеки) праці" мають недостатнє уявлення.

Культуру охорони праці (КОП) можна визначити як систему і методи вирішення проблем охорони праці, що склалися на цьому підприємстві, традиції, цінності, переконання, норми та правила, які формують характерний імідж підприємства (фірми, компанії), що визначає безпечний стиль поведінки персоналу, приймається його більшістю, забезпечує вирішення цільових завдань і заданий рівень безпеки.

За своїм змістом культура охорони праці включає ряд складових:

- організаційна культура і культура поведінки;
- культура взаємин персоналу (по вертикалі та по горизонталі);
- якість, культура і дисципліна праці, культура робочого місця;
- культура роботи з нормативною та організаційно-розпорядчою документацією, виконавська дисципліна;
- шанобливе ставлення до встановлених норм і правил (додержання цих норм);
- пропаганда культури безпеки праці.

Розглянемо складові культури охорони праці детальніше.

Організаційна культура – це система загальних цінностей, правил і норм поведінки, яка охоплює практично усі види дій на підприємстві (в організації), у тому числі охорону праці, і розглядається як ефективний інструмент, що орієнтує і дає змогу мобілізувати усі підрозділи та окремих осіб на спільні цілі. Вона передбачає створення адекватного психологічного клімату в колективах, формування командного духу, почуття причетності й особистої відповідальності за справи, недоліки та проблеми підприємства.

Виділяють кілька компонентів, що характеризують організаційну культуру: усвідомлення працівником себе і свого місця в організації; комунікаційна система і мова спілкування; зовнішній вигляд, одяг і уявлення себе на робочому місці; усвідомлення робочого часу, ставлення до нього та його використання; цінності та норми поведінки; формування командного духу, почуття причетності й особистої відповідальності за справу тощо.

Формування корпоративної культури передбачає створення для співробітників таких соціальних, санітарно-побутових, психологічних та інших умов, у яких вони не лише почуватимуть себе комфортно, але й прагнутимуть працювати безпечно з максимальною віддачею; коли люди одержують задоволення від своєї роботи. Для цього необхідно не лише стимулювати, але й визнавати важливість ролі кожного працівника у загальних справах, розширювати їхню участь у управлінні, піклуватися про підвищення їхньої кваліфікації та особистісне зростання тощо.

Культура взаємин персоналу є основою усієї діяльності підприємства (організації, фірми, компанії), яка передбачає і задає певні загальні рамки поведінки та діяльності працівників. Проявляється у шанобливому ставленні один до одного, співпраці, у тому числі осіб, які здійснюють управління, організацію, нагляд, виконання.

Культура взаємин завжди будується на міжособистісних і міжгрупових стосунках і багато в чому визначає соціально-психологічний клімат у трудових колективах і навпаки – клімат визначає культуру взаємин між членами трудового колективу. Її показниками є: прагнення до збереження цілісності групи (команди), сумісність, спрацьованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність.

Якість, культура і дисципліна праці є найбільш узагальнюючими складовими культури безпеки. Здатність конкурувати найбільше залежить від якості послуг, що надаються, культури та дисципліни праці, надійності підприємства. Ці поняття є ключовими при характеристиці будь-якого підприємства, їх рівень ви-

значають: передова (досконаліша, безпечніша) технологія, шанобливе ставлення до встановлених правил, неухильне додержання регламентованих дій персоналом, культура і дисципліна виробництва, порядок утримання та виконання організаційно-розпорядчої документації тощо.

Формування працезахоронної культури пов'язане з менеджментом гігієни та безпеки праці, що включає запобігання (профілактику) нещасним випадкам і професійним захворюванням. У його основі – сучасні методи діагностики надійності технічних систем, аналіз і оцінка професійних ризиків, облік впливу людського фактора, психологічний супровід.

Важливими складовими культури охорони праці є впровадження сучасних інформаційних технологій та інших інноваційних рішень, відображення прагнень менеджменту підприємств проводити працезахоронну політику, проголошення у зв'язку з цим цілей і завдань щодо поліпшення умов праці, зниження професійних ризиків і на цій основі – зниження рівня виробничого травматизму.

Пропаганда культури безпеки праці та культура пропаганди. Усі складові культури безпеки вимагають від керівників підприємства певної ідеології, відповідно до якої і здійснюватиметься конкретна, у тому числі працезахоронна діяльність, що забезпечує досягнення заданих цілей безпеки. З іншого боку, носіями культури є люди і в першу чергу – спеціалісти з охорони праці. Тому починати треба з культури охорони праці керівників підприємства. Вони повинні нести культуру в маси, формувати її та пропагувати. Завдання полягає в тому, щоб знайти такі способи пропаганди та управлінські важелі мотиваційного впливу на людей, щоб вони усвідомили необхідність додержання культури безпеки праці. У психологічному плані культура охорони праці тісно пов'язана з поняттям ментальності, тому треба добиватися, щоб вона формувала ідеологію безпеки та привабливий імідж підприємства.

Керівник виробництва повинен знати законодавчі та нормативно-правові акти, методичні, нормативні й інші матеріали, які стосуються виробничо-господарської діяльності дільниці; технічні характеристики і вимоги до продукції, яку випускає дільниця, технологію її виробництва; устаткування дільниці і правила його технічної експлуатації; досвід управління виробництвом; основи економіки, організації виробництва, праці й управління; основи трудового законодавства; правила внутрішнього трудового розпорядку. Культура охорони праці в Україні розглядається її одна з важливих складових працезахоронної політики, що наближає керівників до стандартів управління, прийнятих у цивілізованих виробництвах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Инновационная деятельность в образовании: Материалы VII Международной научно-практической конференции. Часть I // Под общ.редакцией Г.П.Новиковой – Ярославль-Москва: Из-во "Канцлер", 2013. – 756 с.

2. Педагогіка здоров'я : збірник наукових праць II Всеукраїнської науково-практичної конференції / За загальною редакцією акад. Прокопенка І.Ф. – Харків : ХНПУ ім.Г.С.Сковороди, 2012. – 452 с.

REFERENCES TRANSLATED AND TRANSLITERATED

1. Innovation in Educatio: Material VII International Scientific and Practical Conference. Part I // Pod obsch. redaktsiey

G.P.Novikovoy. - Yaroslavl - Moscow: Publishing House of "Chancellor " of 2013. - 756 p.

Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, I(6), Issue: 10, Oct. 2013. www.seanewdim.com

2 Pedagogika Zdorov'ya: zbirnik naukovyi Pracj II redaktsieyu Acad. Prokopenko I.F. - Delhi: HNPU
Vseukraïnskoï naukovo-praktichnoi konferentsii / by general im. G.S. Skovorodi , 2012. - 452 p.

Grinev S.Y. About the status of culture of labor protection of business leaders

Abstract. The paper addresses the problem of creating a culture of health and safety managers, maintenance of its components and accidents related to non-compliance safety and health.

Keywords: *Safety, health and safety culture of enterprise management, organizational culture, safety culture, corporate culture, culture relations staff.*

Гринев С. Я. О состоянии культуры охраны труда руководителей предприятий

Аннотация. В статье рассматривается состояние проблемы формирования культуры охраны труда руководителей предприятий, содержание ее составляющих и несчастные случаи, связанные с несоблюдением требований безопасности и гигиены труда.

Ключевые слова: *охрана труда, культура охраны труда руководителей предприятий, организационная культура, культура безопасности труда, корпоративная культура, культура взаимоотношений персонала.*