

## КУЛЬТУРА ОХОРОНИ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

**Дрожчана О.У.,**

*старший викладач кафедри безпека життєдіяльності*

**Джурка О.В.,**

*здобувач вищої освіти СВО «Бакалавр»  
інженерно-технологічного факультету  
Полтавська державна аграрна академія  
м. Полтава*

В економічно розвинених країнах все енергійніше ставиться і вирішується питання про культуру охорони праці, яка стає одним з найважливіших елементів управління підприємствами поряд з суто виробничими завданнями. Однак багато хто плутає охорону праці з технікою безпеки на всіх, в тому числі і на найвищих рівнях. У ряді досліджень в якості ключових елементів охорони праці виступають зусилля з управління охороною праці, участі та залучення менеджерів вищої ланки в охорону праці та сама якість управління. Культура охорони праці є новою концепцією.

Культуру охорони праці можна розглядати як поняття, яке включає в себе кілька інших теорій, що розглядають культурні аспекти охорони праці, такі як ставлення до охорони праці, поведіння в даній системі, а також клімат на робочому місці з точки зору безпеки праці. На ці теорії частіше посилаються, і вони досить докладно описані.

Під культурою охорони праці розуміється високий рівень розвитку системи збереження життя і здоров'я працівників в процесі трудової діяльності [1].

«Культура охорони праці» розглядається як теорія, яка включає в себе:

- цінності, уявлення та принципи, які є основою в управлінні системою безпеки праці;
- систему практичних процедур і поведінкових реакцій, які втілюють і підсилюють ці основні принципи.

Звідси можна зробити висновок про те, що культуру охорони праці не можна прирівнювати ні до конкретних структур забезпечення охорони праці (відділ охорони праці, комісія з охорони праці тощо), ні до існуючих програм безпеки (визначення ризиків, контролююча діяльність типу інспекцій робочих місць, розслідування нещасних випадків, аналізу безпеки тієї чи іншої професії і т.д.). Аналізуючи різні теорії про вплив культури охорони праці на рівень безпеки праці, можна прийти до висновку про те, що існує особливий вид культури охорони праці, який є більш продуктивним для якісного функціонування системи безпеки. Іншими словами, ця культура охорони праці повинна бути комбінацією лідерства та підтримки з боку керівників вищої ланки, участі в справі менеджерів нижчого рівня та залучення робітників в дотримання заходів безпеки для збереження, перш за все, життя і здоров'я працівників. Фактично, таку культуру охорони праці можна високо оцінити за

двома основними параметрами охорони праці: місія охорони праці та «залучення в охорону праці» [1].

Місія охорони праці означає пріоритетність охорони праці в загальній місії підприємства, а залучення в охорону праці означає, що органи нагляду і працівники спільно створюють атмосферу взаємодопомоги в справі охорони праці на виконавчому рівні. У зв'язку з цим необхідно згадати про те, що люди, які працюють в тій чи іншій організації, стикаються з безліччю подій, робочих ситуацій і операцій, які сприймаються ними комплексно. Це передбачає, що робоче середовище складається з безлічі «кліматів», і що «клімат охорони праці» є однією зі складових цього середовища. Дослідження «клімату охорони праці» надзвичайно перенасичене теоретичними, концептуальними і іншими проблемами, проте на сьогоднішній день він є дієвим інструментом управління.

Показники клімату безпеки (табл.1) могли б дати можливість використовувати їх для розпізнавання та оцінки потенційно проблемних ділянок. Кожен показник клімату є багатовимірним явищем, що описує природу сприйняття працівниками власного досвіду в рамках організації праці і розглядається як сума уявлень, що склалися у робочих про свою робочу обстановку.

Таблиця 1 – Показники клімату безпеки

Автор(и)	Показники клімату безпеки
Зохар (1980)	Усвідомлене значення навчання техніці безпеки Усвідомлений ефект необхідного темпу роботи для безпеки Усвідомлений статус комітету охорони праці Усвідомлений статус співробітника з техніки безпеки Усвідомлена дія дотримання техніки безпеки на просування по службі Усвідомлений рівень ризику при роботі Усвідомлене ставлення менеджменту до безпеки праці Усвідомлена дія дотримання правил безпеки на соціальний статус
Браун і Холмс (1986)	Сприйняття робочими зацікавленості менеджменту в їх благополуччі Сприйняття робочими рівня активності менеджменту в даному напрямку Усвідомлення робочими фізичного ризику
Дедоббелер і Біланд (1991)	Залученість і прихильність менеджменту безпеки праці Залученість робочих в охорону праці

Показники клімату безпеки, як і сама концепція клімату безпеки, має істотне значення для промислових підприємств і формування культури охорони праці, так як розглядаються як необхідне джерело інформації при оцінці

відповідності поведінки робітників прийнятим на підприємстві нормам безпеки. У цьому полягає прикладне застосування концепції клімату безпеки до поняття культури охорони праці на промислових підприємствах. Показники клімату безпеки є тим практичним інструментом, який без великих витрат може бути використаний менеджментом для оцінки та розпізнавання потенційно проблемних місць. Таким чином, можна рекомендувати його включення як одного з елементів інформаційної системи організаційної безпеки. Отримана інформація може служити в якості генеральної лінії при розробці культури охорони праці та політики безпеки.

Уявлення робочих про клімат безпеки в основному пов'язані зі ставленням менеджменту до охорони праці та його прагненням забезпечити безпеку робітників. Виходячи з цього, можна зробити висновок, що зміна ставлення і позиції керівництва підприємств є обов'язковою умовою, що забезпечує підвищення культури охорони праці на промислових підприємствах, що, в свою чергу, веде до підвищення продуктивності праці. Культура охорони праці повинна бути інтегрована в систему виробництва таким чином, щоб бути тісно пов'язаною із загальним рівнем контролю виробничого процесу, здійснюваного менеджментом. Участь керівництва підприємства в справах забезпечення безпеки виробництва вважається вирішальним фактором її поліпшення. Традиційні способи безпеки, засновані на таких елементах, як комісії з охорони праці, інструктажі на робочому місці, правила безпеки, гасла, наочна агітація, система заохочень, змагання покладають відповідальність за безпеку на відділи або фахівців з охорони праці та промислової безпеки, які не займаються виробництвом, і практично завданням яких є «інспектування» небезпек. Корінь проблеми, на думку західних дослідників, які вивчають проблеми клімату безпеки, полягає в тому, що вищезгаданий підхід, при застосуванні на підприємствах, зазнає невдачі при спробі інтегрувати безпеку або сформувати ту ж культуру охорони праці в системі виробництва, так як обмежуються можливості діагностування і рішення проблем неефективності і «верхоглядства менеджменту», що збільшує частоту нещасних випадків [2].

Рішення проблеми формування стійкої культури охорони праці на підприємствах деякими авторами, зокрема бачиться в тому, що менеджери повинні демонструвати більш широкий підхід до управління, поєднуючи формальну роль (коли приймається рішення виділити час на необхідні профілактичні роботи з охорони праці або розслідування нещасного випадку) з особистою роллю (проведення зустрічей з працівниками для обговорення безпеки і продуктивності, наприклад, в складній фінансовій ситуації). Культура охорони праці повинна бути орієнтована на турботу як керівництва, так і робітників у створенні безпечного клімату. «Збори з безпеки» [2], особливо на великих промислових підприємствах, можуть стати хорошим засобом залучення робітників в усвідомлення і вирішення проблем безпеки. Можна однозначно стверджувати, що дух партнерства покращує показники клімату безпеки в протилежність менталітету політики примушування.

Роблячи акцент на керівництві підприємств, не можна також недооцінювати важливість ролі працівників в динаміці культури охорони праці.

Мотивації і поведінка робітників в тому, що стосується безпеки праці, залежать від того, як вони сприймають пріоритети в охороні праці, що показується безпосередніми керівниками і адміністрацією. Також працівники можуть спонтанно створити робочі групи, які б сприяли їх залученню до «формального» і «неформального» менеджменту і регулювання на робочому місці [2]. Цей аспект поведінки співробітників, орієнтований на ініціативи безпеки, які виходять від робочих груп, і їх здатність до саморегулювання, може бути позитивно використаний керівництвом для поліпшення залучення працівників і створення культури безпеки праці.

Іншим потужним фактором просування культури охорони праці є проведення анкетних опитувань з тематики охорони праці. Робітники, як правило, знають, якими є основні проблеми охорони праці безпосередньо на їх робочому місці, але в зв'язку з тим, що їх думкою ніхто не цікавиться, вони всіляко чинять опір залученню до програми поліпшення умов і охорони праці. Анонімне опитування по цій тематиці є одним із способів поліпшення процесів формування культури охорони праці та сприяє участі робітників в процесі охорони праці, забезпечуючи одночасно керівників вищої ланки зворотним зв'язком, яка може бути з успіхом використана для поліпшення управління вищевказаною сферою. Таке опитування можна провести методом роздачі опитувальних листів всім робітникам.

Численні дослідження показують, що там, де керівники вищої ланки приділяють увагу охороні праці і лідерства, це негайно позначається на якості роботи. Результати цих досліджень також наводять на думку про те, що найкращим способом продемонструвати гуманістичні цінності і філософію управління, орієнтовану на людей, є участь керівників вищої ланки в таких заходах, як інспекції якості охорони праці на робочих місцях і зустрічі з робітниками. Таким чином, в результаті вищевказаних дій повинно виникнути «партнерське лідерство» незважаючи на те, що сучасна ситуація характеризується постійною реструктуризацією виробництва, керівництво підприємств має ставити завдання і надавати повноваження своїм працівникам. В процесі розподілу повноважень зростає можливість спільної роботи і співучасті роботодавців і працівників. Це сприяє формуванню культури охорони праці та отримує свій розвиток в мистецтві вміння вислухати людину і умінні висловитися, а також мистецтві аналізу проблем і пошуку спільних позицій. Таким чином, розвивається почуття спільності і самоєфективності, що сприяє тому, що роботодавці і працівники стають здатні до творення [2].

Якщо говорити про практичні заходи реалізації та впровадження культури охорони праці, то до них можна віднести:

- організацію навчального пункту (кабінету з охорони праці) на підприємстві обладнаного відповідними схемами, діючими макетами і моделями, тренажерами, світловими табло, фотостендом, плакатами і т.д.;
- навчання новій техніці за три місяці до її впровадження;
- знайомство на навчальному пункті не тільки з досягненнями з охорони праці на своєму підприємстві, але і з досвідом, новинками в галузі охорони праці на інших підприємствах;

- інформаційне обслуговування;
- проведення короткострокових інструктажів перед початком роботи за відповідними планами, які складаються на основі статистичного, топографічного і монографічного методів дослідження виробничого травматизму;
- впровадження методу наставництва зі створенням «мікроланок», що складаються з наставника і двох-трьох молодих робітників;
- випуск сатиричних листків, спрямованих на боротьбу з порушниками законодавства з охорони праці;
- проведення атестації робочих місць за умовами праці;
- навчання наданню першої допомоги потерпілим на виробництві;
- забезпечення спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту, спеціальною літературою, журналами, плакатами і іншою продукцією з охорони праці.

Таким чином, впровадження та профілактика культури охорони праці як елемента управління підприємством означає забезпечення права на безпечні та здорові умови праці на всіх рівнях, активну участь роботодавців і працівників в забезпеченні безпечних і здорових умов праці через чітко сформульовану систему прав, обов'язків і сфер відповідальності, в якій принцип попередження має найвищий пріоритет. Створення, пропаганда і підтримка в робочому стані орієнтованої на профілактику культури охорони праці вимагає використання всіх можливих засобів обізнаності, знань і розуміння концепцій небезпек і ризиків і методів їх запобігання або обмеження.

Для ефективної організації робіт з охорони праці в організації культура охорони праці повинна бути комбінацією лідерства та підтримки з боку керівників вищої ланки, участі в справі менеджерів нижчого рівня та залучення робітників в дотримання заходів безпеки.

#### **Список використаних джерел**

1. Горностай О.Б., Станіславчук О.В. Цінність культури охорони праці у виробничому процесі: *Науковий вісник НЛТУ України*: 2012. Вип.6. С. 376-381.
2. Скалецький Ю.М., Бірюков Д.С., Матюшева О.О., Яценко Л.Д. Проблеми впровадження культури безпеки в Україні: аналітична доповідь. Київ: НІСД, 2012. 17 с.