

СПІВВІДНОШЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ
ТА САМООРГАНІЗАЦІЇ В КОНТЕКСТІ БЕЗПЕЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВRATIO BETWEEN ORGANIZATION OF LABOUR SECURITY ACTIVITY
AND SELF-ORGANIZATION IN THE CONTEXT OF SECURE CONDUCT OF EMPLOYEES

Анотація. З'ясовано сутність організації роботи з охорони праці та самоорганізації безпечної поведінки працівників, співвідношення між ними в умовах УДППЗ "Укрпошта". Проведено дослідження умов, за якими досягається підвищення як рівня організації роботи з охорони праці, так і самопрофілактики травматизму. Визначено, завдяки принципу резонансного збудження, культуру охорони праці як ефективний самоорганізаційний захід, що дає змогу зменшити рівень виробничого травматизму та профзахворювань.

Summary. The essence of organization of labour security activity and self-organization of secure behaviour of employees, ratio between these notions within USEP "Ukrposhta" are clarified. The study of conditions that permit achievement of growth of both level of organization of labour security activity and self-prevention of traumatism is carried out. Thanks to the principle of resonance excitation, the culture of labour security as an effective self-organization activity enabling fall in level of industrial traumatism and occupational diseases is defined

Соціальні відносини в умовах УДППЗ "Укрпошта" (далі – Укрпошта) включають взаємодію процесів організації та самоорганізації, оскільки на підприємстві (як соціальній системі) працюють свідомі люди, які ставлять перед собою певні цілі, борються у суперечливій взаємодії егоїстичних та колективних мотивів своєї поведінки та надзвичайної розмаїтості ціннісних орієнтирів. Начала самоорганізації та організації настільки тісно переплетені та взаємно переходять одне в одне аж до їх динамічного синтезу, що розділити і розпізнати їх одне від одного деякою мірою можливо тільки теоретично.

Належна організація роботи з охорони праці повинна, здавалося б, виключити наявність передумов до нещасних випадків від можливого впливу небезпечних факторів виробництва. Мабуть, що так воно і є, якщо міркувати теоретично. Однак, як показує практика охорони праці, зведення до мінімуму можливого впливу на людину з боку небезпечних технічних артефактів виробництва, ще не означає зведення до мінімуму [1] або повного виключення нещасних випадків, хоча це суттєво впливає на зниження рівня травматизму. Проте ніякі зусилля щодо удосконалення безпеки предметів техніки і технології виробництва не зможуть виключити виробничий травматизм взагалі. І не тільки тому, що абсолютної безпеки [2] виробництва просто не існує. Головна причина "життєвості" виробничого травматизму криється в особливостях людського фактора, у неповторній індивідуальності кожного працівника, ставлення якого до виконання заходів особистої безпеки не завжди адекватне її вимогам, самому значенню небезпеки, а часом і взагалі не схильне враховувати фактор її наявності. Отже стає зрозумілим, що парадокс неправильної поведінки – проблема, що відображає дуже складну біосоціальну сутність, що може бути розкрита на основі вивчення специфіки соціологічних категорій потреб, інтересів і цінностей, що обумовлюють, як правильну, так і неправильну поведінку.

Таким чином, профілактика виробничого травматизму та профзахворювань здійснюється завдяки самоорганізації безпечної поведінки працівників (самопрофілактики травматизму) та організації роботи з охорони праці. Що серед цих заходів є первинним (внутрішнім), а що штучним (зовнішнім)? Безсумнівно це має бути самоорганізація безпечної поведінки працівників, оскільки вона є природним процесом, що базується першочергово на інстинкті самозбереження, а вже пізніше на це впливає соціалізація особи. Ситуативне співвідношення самопрофілактики й організації роботи з охорони праці може бути різним.

Однак в літературі не описано процес мінімізації травматизму, який потребує забезпечити порядок, тобто таке співвідношення між правилами (завдяки організації роботи з охорони праці) та соціокультурними нормами (допомагають самопрофілактиці травматизму), що забезпечують найвищу ефективність працезахоронної діяльності. Треба шукати оптимальне співвідношення порядку і безладдя, тобто балансу між ними.

Отже метою даної статті є з'ясування сутності організації роботи з охорони праці та самопрофілактики виробничого травматизму, співвідношення між ними в умовах Укрпошти, дослідження умов, за якими досягається підвищення, як рівня організації роботи з охорони праці, так і самопрофілактики травматизму.

Починаючи наші міркування зауважимо, що самоорганізація й організація мають у визначеннях спільне начало – упорядкування. У сучасному уявленні поняття “організація” розкривається у двох його основних значеннях. У першому значенні організація визначається як внутрішня впорядкованість, узгодженість взаємодії частин, структура цілого. Друге значення організації – сукупність процесів, що узгоджені (узгоджуються), або дій. Стан упорядкованості або рух до цього стану може бути результатом спонтанних, стохастичних процесів, а може бути наслідком цілеспрямованих свідомих дій людини. У першому випадку ми маємо справу із самоорганізацією, у другому – з організацією.

Про організацію говорять й у тому випадку, якщо кожний робітник діє точно певним чином після одержання вказівки ззовні, наприклад від керівника. Під словом організація розуміють також, що регульована в такий спосіб поведінка приводить до сумісних дій з метою виробництва певного продукту. Той же самий процес називається самоорганізацією, якщо зовнішні впливи, що впорядковують, відсутні, а робітники працюють колективно завдяки взаєморозумінню, що устанавлюється між ними самими, причому у виробництві продукту кожний робітник виконує свою функцію.

У ситуації соціального середовища маємо зазначити те, що соціальна самоорганізація – це соціальні узгодженості (соціальні групи), що виникають в точці біфуркації [3] спонтанно, неузгоджено, приналежність до яких обмежує ступінь свободи індивідуума, що входить до них, але при цьому таке обмеження досить часто навіть не усвідомлюється, сприймається природно та добровільно, що й забезпечує самозбереження порядку, що таким чином виник, до наступної точки біфуркації.

Застосування синергетичного підходу в контексті безпеки праці досліджувалося П.Г. Беловим, який сформулював енергоентропійну концепцію природи аварійності та травматизму [4]. Проте для удосконалення безпеки праці ним було вибрано програмно-цільовий метод управління, а не синергетичний підхід. Енергоентропійну концепцію природи небезпек та умов появи на виробництві травматизму запропоновано В. Откидачом [5], проте конкретного механізму реалізації принципів синергетики ним запропоновано не було.

Синергетична парадигма безпекознавства запропонована В.А. Ліпканом [6]. За допомогою методології синергетики ним розглядається система національної безпеки як неодмінна складова міжнародної та глобальної безпеки. Аналіз ціннісних основ безпеки держави, зроблений В.В. Горлинським [7], є методологічною основою для вироблення ціннісної політики її стійкого розвитку, формування культури безпеки, виявлення й обґрунтування критеріїв і загроз безпеці країни. Працезахоронна проблематика в контексті синергетичного підходу як В.А. Ліпканом, так і В.В. Горлинським не розглядалась.

Основоположник синергетики Г. Хакен зазначає, що якщо звернути увагу на принципи організації природи, форми організації якої побудовані не за ієрархічним принципом, то маємо зауважити, що вони не мають ні руки, що впорядковує, ні кермового, і називаються самоорганізацією [8], а Г.І. Рузавін стверджує, що взаємодія організації і самоорганізації, випадкового і необхідного складає основу розвитку соціальних систем [9].

Розгляд питань, запропонованих в даній статті, розпочнемо з організації роботи з охорони праці. Автор неодноразово досліджував це питання [10], усвідомлюючи те, що успіх будь-якої справи багато в чому залежить від її організації. І залежність тут тільки пряма: чим більше зусиль буде витрачено на організацію, тим більше шансів розраховувати на бажаний результат. Взагалі то, істина прописна. Здавалося б усе просто. Проте всі неприємності, пов'язані з гарантуванням охорони праці, пояснюються, як недоліками власне в організації робіт, так і недостатньою самопрофілактикою виробничого травматизму.

Організація роботи з охорони праці – сукупність дій керівника й інших посадових осіб підприємства з метою забезпечення раціонального функціонування заходів і засобів, спрямованих на збереження життя й здоров'я працівника в процесі праці. Під раціональністю функціонування охорони праці слід розуміти її орієнтацію на попередження нещасних випадків та профзахворювань шляхом зведення до мінімуму всіх небезпек, що їх детермінують.

Зміст процесу організації робіт з охорони праці викладений, в основному, у ст. 13 Закону України “Про охорону праці”. І хоча переліку організаційних робіт безпосередньо в цій статті не наводиться, їх можна визначити з обов'язків керівника підприємства щодо створення умов праці відповідно до вимог нормативних актів.

Отже концепція організації роботи з охорони праці може базуватися на таких принципах:

– організаційні й технічні заходи безпеки не повинні заважати персоналу виконувати своє виробниче завдання. Повністю реалізувати цю умову неможливо, через те, що будь-які методи і засоби забезпечення безпеки можуть викликати певні незручності для працівників. Тоді треба застосовувати умову: “...наскільки це можливо й обґрунтовано”;

– комплекс заходів і засобів безпеки, що застосовуються на підприємстві, мають бути адекватними потенційним небезпекам для життя і здоров'я працівників і, водночас, достатніми з погляду чинного законодавства з питань охорони праці. Вони не повинні самі по собі бути носіями небезпеки для працівників;

– правовою базою організації робіт з охорони праці мають бути тільки діючі нормативні документи з питань охорони праці. Водночас заохочується розумна ініціатива, що підвищує ефективність виробництва, але не призводить до порушень працівниками вимог безпеки;

– обов'язковість урахування проблем безпеки праці при розв'язанні всіх питань системи виробництва і на всіх рівнях керівництва, тобто на всіх стадіях з'ясування питань має бути присутньою думка служби охорони праці (далі – СОП), що підлягає обов'язковому розгляду та, при доцільності, урахуванню;

– повна відповідальність керівників (від власника підприємства до керівника об'єкта поштового зв'язку) за безпеку і гігієну праці на дорученій ділянці роботи. Функціональні обов'язки з питань охорони праці, права і відповідальність кожного керівника (посадової особи) мають бути чітко й однозначно зафіксовані в посадових обов'язках;

– безпосередня підлеглисть СОП різних рівнів першому керівнику. Це означає, що керівник СОП чи фахівець мають право звертатися безпосередньо до перших осіб і оперативно, якщо в цьому є необхідність, вирішувати питання в інтересах безпеки праці;

– чітке розмежування завдань, що стоять перед СОП та іншими службами підприємства при ключовій ролі СОП в організації безпечного виробництва. Це значить, що функції планування, координації, контролю покладаються головним чином на СОП, а навчання співробітників, забезпечення їх засобами захисту і виконання прийнятих рішень тією чи іншою мірою стосуються усіх структурних одиниць підприємства;

– плановість і гласність розгляду питань охорони праці;

– проведення досліджень небезпеки на робочих місцях, тобто йдеться про необхідність визначення інформації про потенційні небезпечні та шкідливі виробничі фактори;

– компетентність усіх організаторів і учасників роботи з охорони праці. Це означає, що навчання з питань охорони праці усіх працівників має бути невід'ємною складовою професійного навчання і підвищення кваліфікації (для того, щоб відбувся розвиток працівника, вчитися йому має бути тяжко), а також неприпустимість для всіх працівників приступати до виконання роботи без відповідного навчання і перевірки знань;

– пропаганда безпеки праці й зміцнення співробітництва з працівниками у цій сфері, тобто йдеться про необхідність всебічного урахування людського фактора для підвищення результативності роботи з охорони праці.

Такі основні принципи організації роботи з охорони праці в Укрпошті. Природно, що хтось і не погодиться з такою думкою, але головною має бути та обставина, щоб ці принципи знайшли своє втілення в практичних діях з організації робіт з охорони праці.

З огляду на наведене вище постає логічне питання: до якої граничної межі треба організовувати роботу з охорони праці? Чи є характерним для працівників поняття самопрофілактики травматизму та яке співвідношення має бути між організацією роботи з охорони праці та самопрофілактикою в контексті попередження нещасних випадків?

Як зазначає Седов Є. проблему взаємодії особистості (працівника) з соціальною системою треба розглядати на основі інформаційно-ентропійних взаємодій. З огляду на це ним визначено оптимальне співвідношення між ентропією індивідуумів (невизначеністю) та структурною інформацією (упорядкованістю) $(Hr)/(Is)$, що дорівнює приблизно як 20% до 80% [11].

Відомо, що кількість інформації в мозку людини безперервно зростає, навіть якщо жодних джерел інформації, окрім самого мозку немає. Це, мабуть, і є основна ознака інтелекту. За рахунок безлічі і складності внутрішніх зв'язків мозку інформація всередині нього завжди зростає, а поведінка людини непередбачувана [12].

Таким чином, функціонування охорони праці має бути спрямовано на організацію безпечної поведінки працівника в тих чи інших виробничих умовах. Проте оті 20% невизначеності (свободи) і надають можливість кожному індивідууму в конкретній небезпечній ситуації робити вибір, який, виходячи з наявності в Укрпошті випадків травматизму, не завжди є правильним.

Щоб зрозуміти та, за можливістю, визначити реальне співвідношення організації роботи з охорони праці та самопрофілактики травматизму працівників (у відсотках) автором з'ясовані їхні сильні та слабкі сторони (рис. 1). Прийmemo (умовно) за 100% виконання завдань, визначених Законом України "Про охорону праці", завдяки організації роботи з охорони праці та самопрофілактики травматизму.

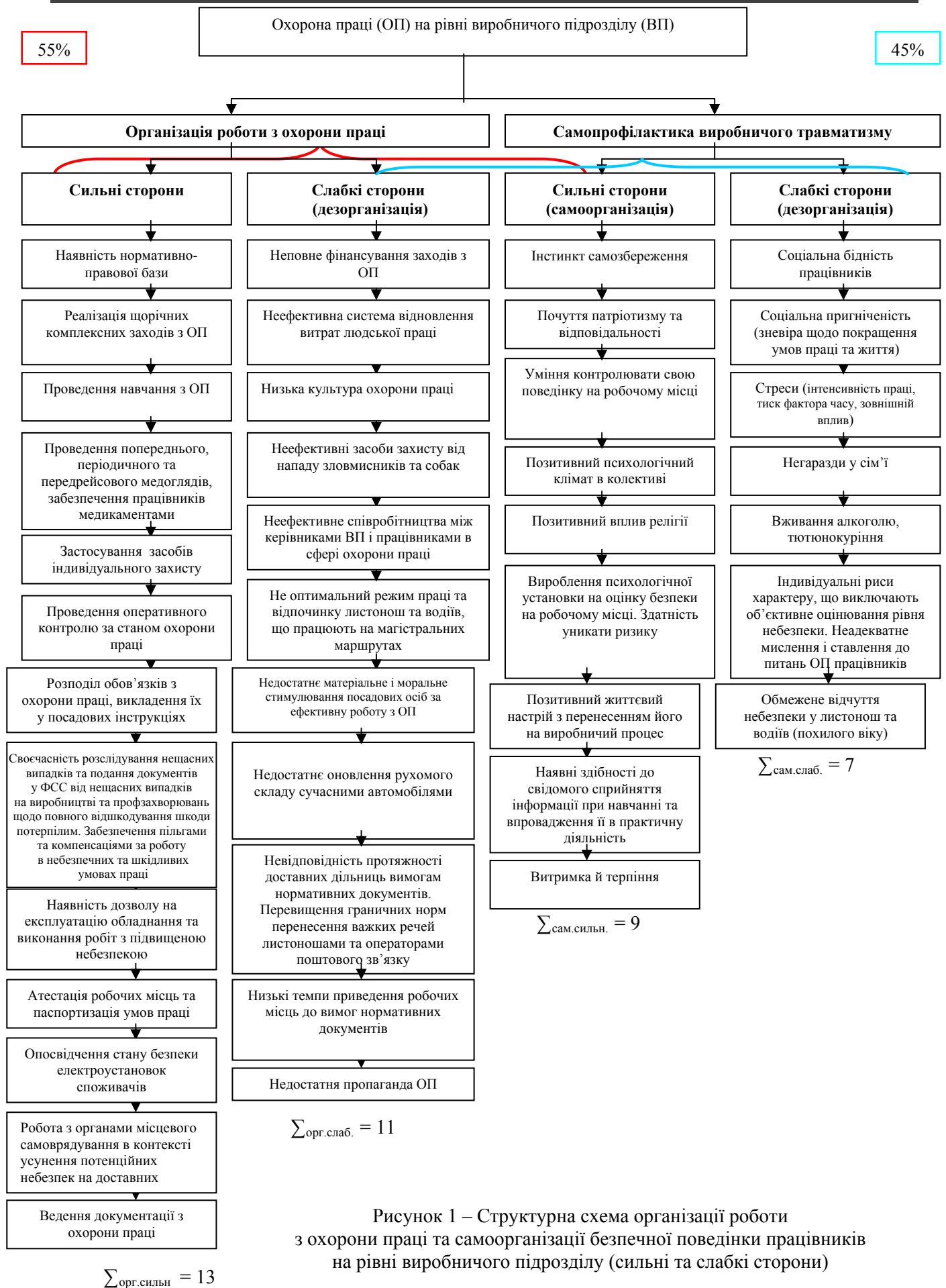


Рисунок 1 – Структурна схема організації роботи з охорони праці та самоорганізації безпечної поведінки працівників на рівні виробничого підрозділу (сильні та слабкі сторони)

Визначимо загальну кількість заходів (сильних та слабких сторін):

$$\sum_{\text{заг}} = \sum_{\text{орг.с}} + \sum_{\text{орг.сл}} + \sum_{\text{сам.с}} + \sum_{\text{сам.сл}} = 13 + 11 + 9 + 7 = 40.$$

Розрахуємо відсоток реалізації заходів, що відносяться:

– до сильних сторін охорони праці на рівні виробничого підрозділу завдяки організації роботи з охорони праці – $13/40 = 32,5\%$, самопрофілактиці травматизму – $11/40 = 27,5\%$;

– до слабких сторін охорони праці на рівні виробничого підрозділу завдяки організації роботи з охорони праці – $9/40 = 22,5\%$, самопрофілактиці травматизму – $7/40 = 17,5\%$.

Звідси висновок: позитивне співвідношення організації роботи з охорони праці до самопрофілактики травматизму становить $32,5/22,5$ (разом – 55%), тоді як відповідне негативне співвідношення – $27,5/17,5$ (разом – 45%) і має дезорганізаційний характер. Безсумнівно, що треба посилювати організацію роботи з охорони праці з наявних 32,5% до хоча б 62% (більша частина “золотої пропорції”). Виконання одного пункту, що належать до слабких сторін, підвищує ефективність організації роботи з охорони праці на 2,5%.

Проаналізуємо більш детально проблемні питання (слабкі сторони), що носять дезорганізаційний характер та певні взаємозв'язки між їх наявністю та виробничим травматизмом.

Розпочнемо з відновлення витрат людської праці, що є слабкою стороною в контексті організації роботи з охорони праці. Кожний працівник Укрпошти, затрачаючи деяку кількість свого здоров'я, надає певну послугу (виробляє продукт), тобто переводить резерв свого здоров'я в продукт, який потрапляє на ринок, де одержує споживчу вартість, вступає в ринкові закони економіки й конкуренції. Фактично на ринку відбувається конкуренція здоров'ям працівників.

Якщо на виготовлення певного продукту (послуги) затрачено багато здоров'я, а він конкуренції не витримав, то працівник не одержить від ринку рекреаційного еквівалента (харчування, нормальних соціальних умов життя, послуг) і, таким чином, втратить здоров'я.

Звідси висновок: ринок праці – це ринок резервів людського здоров'я. Чому в розвинених країнах Європи нещасних випадків набагато менше ніж в Україні? Тому що, якщо працівник затратив, скажімо, десять одиниць свого здоров'я й надана послуга вийшла на ринок, то в еквіваленті долара за цією вартістю він одержить матеріал для відновлення своїх десяти одиниць. У цьому й сенс ринку – він відновлює витрати людської праці. Але коли ринок у продуктах відірваний від цієї бази, він знищує здоров'я людей. Нація втрачає відновлення глибинних резервів і автоматично вимирає [13]. Таким чином, в Україні прийшов період, коли приховано перемелюється здоров'я більшості населення. Це треба розуміти всім, першочергово керівникам, та спрямовувати свої дії на подолання цього ганебного явища.

Людина істота біосоціальна, і кожна з її якостей визначається з одного боку, біологічно – у цьому розумінні вона різниться генетичною програмою, а з іншого – соціально. Біологічна частка якості, визначена генами, дуже стійка, консервативна, її можна вважати базисом. Соціальна частина якості більш динамічна, змінюється під впливом різноманітних факторів і тому назвемо її надбудовою.

Існує ще одна важлива залежність складових кожної якості від навколишнього середовища – за екстремальної ситуації домінуючий вплив на поведінку людини має базисна частина. Тому, людський фактор, як стверджують Пістун І.П., Кельман І.І. та Вільковський Є.К., можна визначити як складну внутрішню програму людини, представлену консервативною базисною і динамічною надбудовою частинами, які є мірилом оцінки людиною всіх явищ навколишнього світу й відповідної реакції на них. Це своєрідний внутрішній фільтр, пройшовши крізь який, кожна людина по різному оцінюватиме одне і теж явище та відповідно діятиме [14].

Важливо зазначити, що у кожній дії людини психологи виділяють три функціональні частини: мотиваційну, орієнтовану і виконавчу. Порушення в кожній з цих частин спричиняє порушення дій у цілому. Працівник порушує правила, інструкції бо він не хоче їх виконувати, або він не знає, як це зробити, або він не в змозі це зробити. Таким чином, психологічна класифікація причин виникнення нещасних випадків виділяє три класи:

1. Порушення мотиваційної частини дій. Виявляється в небажанні виконувати певні дії (операції). Порушення може бути відносно постійним (людина недооцінює небезпеку, схильна до ризику, негативно відноситься до трудових і (чи) технічних регламентацій, безпечна праця не стимулюється тощо) і тимчасовим (людина в стані депресії, алкогольного сп'яніння).

2. Порушення орієнтованої частини дій. Виявляється в незнанні правил експлуатації технічних систем і норм з безпеки праці і способів їхнього виконання.

3. Порушення виконавчої частини. Виявляється в невиконанні правил унаслідок невідповідності психічних і фізичних можливостей людини вимогам роботи. Така невідповідність, як

і у випадку з порушенням мотиваційної частини дій, може бути постійною (недостатня координація, погана концентрація уваги тощо) і тимчасовою (перевтома, зниження працездатності, погіршення стану здоров'я, стрес, алкогольне сп'яніння).

Ця класифікація дає реальну можливість відповідно до кожної групи причин виникнення небезпечних ситуацій і нещасних випадків призначити групу профілактичних заходів у кожній частині завдяки:

– організації роботи з охорони праці: орієнтована частина – навчання, відпрацьовування навичок; виконавча – професійний добір, медичний огляд; мотиваційна частина – пропаганда і виховання;

– самопрофілактиці виробничого травматизму: орієнтовна частина – уміння уникати ризику; виконавча частина – витримка й терпіння; мотиваційна частина – самозбереження життя, самонавчання, уміння контролювати свою поведінку на робочому місці тощо.

Уміння контролювати безпечну поведінку на робочому місці – це здатність працівника для запобігання нещасних випадків контролювати свою поведінку при виконанні робіт.

Витримка й терпіння дають змогу працівнику протистояти стресам ситуаційного й тимчасового характеру.

Працівник повинен мати почуття відповідальності за особисту безпеку, не бути схильним до ризикованих дій і якомога менше робити помилки в умовах динамічного зростання напруження на роботі. Передбачуваність сприяє підвищенню його впевненості в безпеці, здатності не допускати невиправданих ризикованих дій або нервової поведінки, які могли б привести до нещасного випадку на робочому місці. Нарешті, поняття безпеки працівника означає більшу гнучкість у тих випадках, коли, стикаючись із конкретною небезпечною ситуацією, він спокійно та зосереджено виконує завдання, що тимчасово різко зросли. Таким чином, уміння контролювати свою поведінку на робочому місці, здатність уникати ризику, а також витримка й терпіння – три основних елементи, на яких може базуватися самопрофілактика травматизму на виробництві.

Акцентуючи увагу на самоорганізаційній складовій профілактики травматизму, маємо пам'ятати, що вона може підсилюватися або навпаки послаблятися організаційною складовою. При цьому організаційна сторона виступає в деякому сенсі зовнішньої стосовно самоорганізаційної. У завдання самопрофілактики травматизму входить вироблення психологічної установки на оцінку безпеки на робочому місці, вжиття запобіжних заходів, що мінімізують (зменшують) вплив особистісних недоліків. Наприклад, водіям з уповільненою реакцією краще уникати їзди на великих швидкостях, а надолужувати упущений час на інших операціях під час перевезення вантажів.

Зрозуміло, що виробничий колектив складається з різноманітних груп: які довго не травмуються; самі за своїми переконаннями дотримуються вимог безпеки; часто травмуються; часто й довго хворіють; злісно порушують вимоги безпеки. Закон необхідної розмаїтості вимагає індивідуальної роботи з кожною групою й окремими особами, яку мають вести керівники виробничих підрозділів. Необхідна умова їхньої роботи – виявлення в працівників негативних якостей і ситуацій, де вони актуалізуються з травматизмом, достатня умова – уміння розбудити в підлеглих думку про самокритичність, самоконтроль своїх недоліків, формувати працезохоронне мислення про здоровий спосіб життя.

Соціально-психологічний аналіз неправильної поведінки, неправильних стереотипів мислення і мотивації неправильних дій дозволяє напрацювати інформацію, на основі якої:

– проводиться роз'яснювальна робота щодо причин неправильної поведінки працівників, недоліків, що їм властиві, та які сприяють виникненню нещасного випадку з метою виховання в працівників відповідальності, самообережності, самокритичності і самопрофілактики травматизму;

– розробляються моделі безпеки для працівників усіх виробничих професій, різні пам'ятки, в яких надано поради про елементарні запобіжні заходи працівникам з певними наборами негативних особистісних якостей за кожною професією;

– визначається структура неправильних дій у типових небезпечних ситуаціях на кожному робочому місці, а також і за професією:

а) за видом взаємин і ступенем зв'язку з виробничими небезпеками;

б) за частотою травмування тих самих осіб незалежно від тяжкості;

в) за особистісними якостями: професійними; соціальними (погане ставлення до праці, егоїзм тощо); психічними (характер, тип нервової системи); психофізіологічними (стан здоров'я, дефекти органів почуття).

Для підсилення самоорганізації безпечної поведінки працівників як складової загальної профілактики травматизму необхідно застосовувати принцип резонансного збудження [15]. У

філософському розумінні резонансне збудження є специфічною формою активності матерії, яка характерна для будь-якої складної системи і проявляється в періоди, коли система знаходиться у нерівноважному стані. Якщо система перебуває в термодинамічному рівноважному стані, її елементи поведуться незалежно один від одного, кожен із них ігнорує інші, ніби не помічаючи їх присутності. Перехід до нерівноважного стану встановлює між елементами специфічний для цього стану когортний зв'язок, за якого елементи системи перестають бути незалежними: між ними виникають кореляції і відповідно узгоджені дії, вся система поводить себе так, ніби кожен з її елементів стає поінформованим про стан системи в цілому [16]. Через це у стані нерівноваги система набуває надзвичайної чутливості до локальних флуктуацій: «відгуки локальних подій розносяться по всій системі» [17]. Характерно, що система стає чутливою тільки до тих впливів, що є узгодженими з її іманентними властивостями, і тому на певному етапі розвитку одна з локальних флуктуацій – та, що відповідає внутрішнім тенденціям самої системи – розростається в масштабі, підпорядковуючи своєму напрямку всю складну систему. І цей стан, мовою синергетики, є станом резонансного збудження, який означає утворення дисипативної структури. Іншими словами, хаотична система елементів, набуваючи нерівноважних характеристик, генерує таку структуру, в якій (у контексті даної статті стосовно соціальної системи) неузгоджені через індивідуальні інтереси вчинки людей стають все більше взаємообумовленими. Таким чином, завдяки принципу резонансного збудження мають місце ефективні слабкі, резонансні впливи на керовану систему.

Зовнішні впливи збігаються (резонують) із внутрішніми механізмами самоорганізації. Знаючи механізми самоорганізації, можна свідомо ввести в середовище відповідний вплив – «уколотити» середовище в потрібних місцях і тим самим направити її рух. Але направити не куди завгодно, а відповідно до потенційних можливостей самого середовища.

Отже, коли йдеться про самоорганізацію безпечної поведінки працівників, треба зазначити, що людину неможливо змінити, можна тільки зламати, оскільки людська природа не піддається ніякій переробці, змінити працівникам свою поведінку можна завдяки створенню певних сприятливих умов, в яких вона зміниться сама. Такі умови можна створити завдяки вивченню й урахуванню національних особливостей людської психології, що нині має важливе практичне значення для розробки та впровадження культури охорони праці підприємства. Таким чином, має місце нагальна потреба визначення основних рис українського характеру з метою розробки та впровадження соціальних цінностей, норм, установок, стереотипів поведінки, що заставляють працівників вести себе так, а не інакше.

«У нашому характері, – як стверджує Іван Гончаренко – центральне місце займає чуттєва сфера. Чуття, головним чином, визначають поступки української людини. Але всякі чуття – і позитивні, і негативні – повинні бути під контролем розуму й керовані волею. Бо без цього будемо мати розщеплений характер, роздвоєну психіку, постійно будемо руйнувати те, що перед тим створили» [18].

Переважа емоційності, споглядальності, мрійливості над волею в характері українця часто призводить до того, що поставлені цілі не були досягнуті, або реалізувались не так, як були задумані. Особливо це є характерним в контексті охорони праці, де керівники різного рівня на словах декларують підтримку тих чи інших заходів з охорони праці, проте насправді (практично) мало що роблять.

Національний характер не може зводитись до будь-якої однієї домінуючої риси і тому слід уникати акцентуації й абсолютизації в характеристиці психології українців, тих негативно оцінюваних нами психологічних рис, які є результатами адаптації.

З огляду на вищезазначене, маємо запропонувати заходи, що підсилять культуру охорони праці Укрпошти, а значить самоорганізаційну складову профілактики виробничого травматизму. Якщо вважати охорону праці як доцільну діяльність, спрямовану на створення умов безпеки людини при виробленні нею матеріальних благ, необхідних для існування індивіда і суспільства в цілому, то поняття культури охорони праці можна було б сформулювати як суспільне явище, що відбиває досягнутий на даному етапі розвитку суспільства рівень у галузі організації охорони праці, як системи заходів і засобів, покликаний забезпечити життя, здоров'я і працездатність людини в процесі трудової діяльності.

Отже культура охорони праці (як один із засобів резонансного впливу на працівників Укрпошти для вирішення завдань охорони праці) – це теорія, що охоплює:

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

Ці уявлення і практичні процедури є цінностями, сформованими працівниками підприємства у процесі пошуку стратегії у сфері управління ризиками на виробництві, зниження кількості нещасних випадків і охорони праці. Ці цінності (уявлення і практичні процедури) не тільки поділяються до певної межі працівниками, але й також виступають як першоджерело мотивованої і координованої діяльності в сфері охорони праці. Культуру не можна порівнювати ні з конкретними структурами забезпечення охорони праці (СОП, комісія з охорони праці), ні з існуючими програмами безпеки (визначення ризиків, інспекцій робочих місць, розслідування нещасних випадків тощо).

У сучасному суспільстві, у міру його прогресу, в охороні праці все більше проявляються загальнолюдські риси, що мають пріоритетне значення. А отже, хотілося б висловити думку по суті найважливіших показників, здатних свідчити про рівень розвитку культури охорони праці в державі. Такими показниками могли б бути:

- відповідність рівня державної законодавчої бази з охорони праці вимогам міжнародних нормативних документів щодо безпеки, гігієни праці, що відображають досягнутий на даному історичному етапі рівень розвитку охорони праці;
- ступінь застосування технічних удосконалень в інтересах охорони праці, розроблених на основі сучасних наукових досягнень;
- відповідність умов праці вимогам виробничої гігієни й ергономіки;
- рівень професійної підготовки і навичок з питань охорони праці виробників матеріальних благ, а також ступінь поширення навчання з питань охорони праці серед населення держави;
- ступінь участі державних та інших засобів масової інформації у пропаганді питань охорони праці.

Рівень культури охорони праці підприємства буде цілком (чи багато в чому) залежати від повноти реалізації заходів на користь перерахованих вище показників. Але виявляти себе і, відповідно, сприйматися людьми культурний фактор може лише через ясно відчутні параметри виробництва, такі як постійна чистота і безпека території підприємств, повнота видачі призначених засобів індивідуального захисту (далі – ЗІЗ), їхнє своєчасне чищення (прання) і ремонт, справність робочого інструменту, хороше утримання санітарно-побутових приміщень, чистота і відповідність вимогам нормативних документів параметрів повітря робочої зони й інших атрибутів, властивих виробничому середовищу. А також через ясно видимі, за справами, увагу посадових осіб усіх рівнів до дотримання вимог безпеки і гігієни праці. Або у крайньому випадку, через їхнє небайдуже ставлення до цієї проблеми.

Навіть одиничний акт самореалізації в контексті охорони праці окремої авторитетної особистості набуває здатності визначити майбутнє всієї системи охорони праці: випадковий стосовно персоналу підприємства вчинок окремої особистості за умови максимальної узгодженості з внутрішніми властивостями нерівноважної виробничої соціосистеми може розростатися до макроструктури. Знаючи власні тенденції розвитку персоналу підприємства, маємо шанс без зайвих витрат резонансним впливом одиничного акту самореалізації особистості прискорити вихід соціуму на якісно новий етап розвитку. Таким чином, індивідуальність може проявлятися в групі з двох осіб. А ця група є основою інших груп. Тобто ці групи (а відповідно всі працівники) включаються в систему, де ціле складається з частин, а частина подібна цілому.

Культура охорони праці не є сама охорона праці, а лише її внутрішня властивість, що виражає досягнутий на даному етапі розвитку рівень взаємин між працею і безпекою людини в процесі праці. Пояснимо на простому прикладі. Відомо, що гайку з болта можна зняти за допомогою плоскогубців, гайкового ключа чи гайковерта. В усіх трьох випадках задача може бути успішно розв'язана. Однак, якщо говорити про культуру охорони праці, то варто говорити про використання гайковерта. У крайньому разі гайкового ключа. Але ніяк не про плоскогубці, оскільки для цієї операції вони є анахронізмом і не забезпечують безпеки працівника. Їхнє застосування може свідчити про низький рівень культури охорони праці.

Розмірковуючи на тему культури охорони праці не можна не торкнутися питання про її зв'язок з рівнем виробничого травматизму. Безсумнівно, що в цьому плані культура охорони праці тісно пов'язана з загальною культурою виробництва, будучи її частиною, а тому прямо залежить від неї.

Відомо, що однією з причин виникнення нещасних випадків є наявність на робочих місцях небезпечних виробничих факторів (далі – НВФ), вплив яких на людину може за певних умов завдати шкоди здоров'ю. Наявність на робочих місцях НВФ може свідчити про низьку культуру виробництва. А ось наскільки оперативно виявлені НВФ зможуть бути локалізованими може свідчити про рівень культури охорони праці. І якщо на підприємстві допускають тягання щодо усунення НВФ та інших ситуацій, здатних спричинити нещасні випадки, пов'язані з життям і

здоров'ям людей, то це може означати лише тільки одне – декларативність принципу пріоритетності здоров'я людини. А ця обставина, у свою чергу, може свідчити про низький рівень культури охорони праці на даному підприємстві. Рівень травматизму в якійсь частині залежить від ефективності загальної роботи з охорони праці. А якщо і залежить від культурного фактора охорони праці, то тільки в плані поліпшення якості працезахоронної діяльності завдяки застосуванню організаційних та технічних інновацій в контексті охорони праці, удосконалення навчання персоналу та його співробітництво з адміністрацією в цьому напрямку, впровадження в практику норм ергономіки.

Продовжуючи тему залежності рівня травматизму від культури охорони праці необхідно згадати про деякі елементи виробничого середовища, що мають безпосереднє відношення до причин нещасних випадків і що виражають також рівень культури охорони праці. Йдеться про чистоту виробничих приміщень і території, про незахарашені та виконані відповідно до вимог нормативних документів установлені проїзди і проходи, коридори, сходові марші, про їхнє освітлення. Очевидно, що стан цих об'єктів завжди має бути предметом пильної уваги і керівників, і СОП. Але одна справа очистити приміщення і територію від сміття, мотлоху і відходів, звільнити проїзди і проходи, виконавши тим самим вимоги безпеки і виробничої санітарії. А інша справа, коли на додачу до цього, на підлогу приміщень і на території нанести обмежувальні лінії, які чітко проглядаються, позначаючи ці самі проїзди для транспорту, проходи для людей, місця складування матеріалів, відходів. Вивісити відповідні таблички, розставити достатню кількість урн з кришками для сміття. Говорячи про освітлення, недостатність якого інколи набуває характеру НВФ, відзначимо заради об'єктивності, що в сучасних умовах деякі керівники виробництва для економії електроенергії нехтують вимогами безпеки, залишаючи без достатнього освітлення сходові марші, переходи, коридори, площадки перед ліфтами й інші місця, створюючи тим самим передумови до нещасних випадків. Найкращим виходом із цього становища було б установлення вимикачів, які вмикаються при вході людини в затемнену зону та вимикаються – при виході з неї. Такий підхід є показником культури охорони праці.

ЗІЗ відіграють неабияку роль у гарантуванні охорони праці і тому є об'єктом постійної турботи й уваги. Не забезпечуючи робітників вчасно ЗІЗ, керівники свідомо завдають шкоди державній політиці в сфері охорони праці. Такі їхні дії можуть кваліфікуватися як відсутність культури в охороні праці. До речі, спецодяг і спецвзуття мають не тільки захищати людину від впливу небезпечних і шкідливих виробничих факторів, але й пасувати працівникові та мати яскравий, приємний колір. А це вже певною мірою буде проявом культури в охороні праці.

Причиною більшості профзахворювань є забруднення повітря робочої зони. Такі робочі місця класифікуються законодавством про охорону праці, як місця зі шкідливими умовами праці, за роботу в яких передбачені пільги і компенсації. Але культура охорони праці повинна знаходити своє втілення не через повноту забезпечення цих пільг і компенсацій (хоча це теж важливо), а тільки через ліквідацію шкідливих умов праці. Тому наявність на підприємстві сучасних, ефективних загальнобмінних і місцевих вентиляційних систем, здатних забезпечити чистоту повітря робочої зони і підтримку оптимального температурного режиму у виробничих приміщеннях, може бути одним із вагомих показників високої культури, як виробництва, так і охорони праці.

Культура охорони праці як втілення передових прийомів і способів збереження життя і здоров'я у процесі праці особливо яскраво виявляється в ергономіці – галузі знань про раціональну облаштованість робочих місць. Сфера застосування її рекомендацій на виробництві величезна. Однак нема рації проводити будь-які конкретні приклади, оскільки зрозуміло про що йде мова. Але найбільш сучасні і цінні рекомендації ергономіки викладені у збірнику [19], виданому під егідою Міжнародної організації праці. Основні принципи ергономіки – “працювати, але не втомлюватися, працювати і бути здоровим” з погляду охорони праці сприяють усуненню багатьох передумов до потенційних нещасних випадків.

Працівники (українці) природно комфортніше себе почувають у малій групі, ніж у великій, бо саме мала група дає їм натхнення й енергію для роботи, саме в малій групі вони здатні зрозуміти й прийняти себе як повнокровну частку цілого. Частку, що унікально виконує свою конкретну роль, що реалізує себе...[20]. А тому управління Укрпоштою через малі групи (підрозділи) за рахунок реалізації працівниками свого психологічного потенціалу може дати значний економічний ефект, значно прискорити зростання добробуту всіх працівників, зокрема й в контексті охорони праці (за умови наявності корпоративного духу на підприємстві).

Суть самоорганізаційного управління полягає не в розвитку традиційних форм демократизації управління (колективне прийняття рішень, участь членів трудового колективу в управлінні тощо), а в передачі повноважень, наданню кожному працівнику права самостійно ухвалювати й реалізовувати

рішення в межах своєї компетентності. Тому контроль з боку керівництва обмежується й спрямовуються на кінцеві результати.

При цьому перевага віддається самодисципліні й самоконтролю [21]. Тільки постійна готовність до стимулювання й розвитку творчості співробітників свідчить про висококласне управління, так само як готовність до змін, незручності й ризику... Кожна людина приносить на своє робоче місце свою енергію, потенціал якої залежить від того, наскільки повно керівники створюють умови для самореалізації своїх співробітників. Їхнє завдання – спрямувати цю енергію на одержання конкретних результатів, що приносять задоволення, а не роздратування, розчарування, втрату здоров'я.

Висновки.

1. Укрпошта – це підприємство, яке у своєму розвитку приречене на постійне коливання між завданнями, визначеними державою та можливістю їхньої реалізації, що в реаліях України не так то просто реалізувати. З вищезазначеного витікає, що досконалість народжується завдяки динамічній рівновазі. Тільки наявність певного співвідношення самоорганізаційної та організаційної складових профілактики виробничого травматизму задає загальну результуючу працезохоронну ситуацію на об'єктах поштового зв'язку зокрема та в цілому на підприємстві.

2. Акцентуючи увагу на самопрофілактиці травматизму, маємо пам'ятати, що це тільки один вектор запобігання нещасних випадків та профзахворювань, що може підсилюватися або навпаки послаблятися організаційним вектором. При цьому організаційна сторона виступає в деякому сенсі зовнішньою стосовно самоорганізаційної. Оскільки самоорганізація – це природний процес, закладений в людині на генетичному рівні, то можна стверджувати, що вона в підсумку рано або пізно виходить на домінуючі позиції, але ситуативне співвідношення організації й самоорганізації може бути різним.

3. В основі функціонування такої соціальної системи як персонал підприємства лежать процеси саморегуляції та самоорганізації. Як тільки система мотивації для підтримки взаємодії установається, вона буде підтримувати саму себе.

4. Узагальнюючим показником ефективної соціальної політики можна було б назвати збільшення кількості самореалізованих працівників в підприємстві. Завдяки цьому такий персонал закликає не до свідомості в контексті додержання вимог безпеки, а дбає про умови, атмосферу, в якій відбуватиметься зростання самосвідомості, а значить і підсилення самоорганізаційної складової профілактики виробничого травматизму.

5. Кожний працівник може внести позитивний вклад у колективну поведінку (в контексті охорони праці), що діє як параметр порядку, й в остаточному підсумку – зовсім у дусі синергетики – затуляє на цей шлях все більшу кількість індивідів, навіть, виражаючись трохи різко, “поневолює” їх у своїх діях.

Як би людину не охороняли на виробництві, коли вона сама до свого здоров'я ставиться байдуже, то наслідки можуть бути найнесподіваніші. Ніхто не допоможе тому, хто сам собі не допомагає.

6. Одним із ефективних самоорганізаційних заходів, завдяки якому можна зменшити рівень виробничого травматизму та профзахворювань, є впровадження на основі принципу резонансного збудження культури охорони праці підприємства. Сприйняття працівниками культури визначає їхню поведінку, і, отже, саме культура є найважливішим елементом, від якого залежить – буде чи ні програма безпеки праці ефективною.

Література

1. *Варення Г.А.* Методика прогнозування та визначення мінімуму травматизму – як головна стратегічна задача працезохоронної діяльності в поштовому зв'язку / Варення Г.А. // Проблеми охорони праці в Україні. – 2002. – К.: – ННДІОП. – Вип. 5. – С. 87-96.
2. *Варення Г.А.* Переход к управлению риском как необходимое условие обеспечения безопасности труда / Варення Г.А. // Безопасность жизнедеятельности. – 2004. – №12. – С. 13-17.
3. *Варення Г.А.* Синергетичний підхід в контексті охорони праці // Наукові праці ОНАЗ: період. наук. зб. з радіотехніки і телекомунікацій, електроніки та економіки в галузі зв'язку. – Одеса, 2003. – №4. – С. – 109-114.
4. *Белов П.Г.* Теоретические основы системной инженерии безопасности / Белов П.Г. – К.: Изд. КМУГА, 1997. – 426 с.
5. *Откидач В.* Энтропоэнергетическая концепция о природе опасностей и условий появления на производстве аварийности, травматизма: науч.-метод. сб. / Откидач В., 1999. – Выпуск №4. – С.83-88.

6. *Ліпкан В.А.* Безпекознавство: навч. посібник / Ліпкан В.А. – К.: Вид-во Європ. університету, 2003. – 208 с.
7. *Горлинський В.В.* Безпека суспільства: ціннісний дискурс. <http://www.niisp.gov.ua>.
8. *Хакен Г.* Самоорганізуючеся общество. <http://philosophystorm.org>.
9. *Рузавин Г.И.* Самоорганизация и организация в развитии общества / Рузавин Г.И. // Вопросы философии. – 1995. – № 8. – С. 63.
10. *Варення Г.А.* Удосконалення організації робіт з охорони праці / Варення Г.А. // Вісник національного науково-дослідного інституту охорони праці. – 2002. – №3. – С. 17-20.
11. *Варення Г.А.* О принципах и содержании организации работ по охране труда / Варення Г.А. // Почтовая связь. Техника и технологии. – 2002. – №12. – С.15.
12. *Седов Е.* Информационно-энтропийные свойства социальных систем / Седов Е. // Общественные науки и современность. – 1993. – № 5. – С. 92-101.
13. *Лотман Ю.М.* Воспитание души / Лотман Ю.М. – С.Пб.: «Искусство- СПб», 2005. – 624 с.
14. *Кандыба В.М.* Непознанное и невероятное: энциклопедия чудесного и непознанного. <http://biblioteka.org.ua/book.php?id=1121022767&p=0>.
15. *Пістун І.П.* Охорона праці (людський чинник): навч. посібник / Пістун І.П., Кельман І.І., Вільковський Є.К. – Львів: Афіша, 2008. – 304 с.
16. *Нестеренко Г.О.* Принцип резонансного збудження як світоглядна основа сучасного управління персоналом / Нестеренко Г.О.// Практична філософія. – 2004. – №2 (12). – С.30.
17. *Пригожин И.* Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой / Пригожин И., Стенгерс И. – М.: УРСС, 2003. – 312 с.
18. *Нестеренко Г.О.* Синергетичний вимір самореалізації особистості в умовах трансформації суспільства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук: 09.00.03. – Київ, 2003. – 18 с.
19. *Гончаренко І.* Наш національний характер / Гончаренко І. // Хроніка 2000. Україна: філософський спадок століть. – 2000. – №37-38. – С.12.
20. *Уроки ергономіки.* Простые и практичные решения для повышения безопасности и улучшения условий труда. Международная организация труда. <http://base.safework.ru/safework?doc&nd=444400014&nh=0&sssect=0>.
21. *Донченко Е.А.* Фрактальная психология / Донченко Е.А. – К.: Знання, 2005.– 323 с.
22. *Петренко М.А.* Самоорганизационное управление как условие развития образовательного учреждения. <http://www.mgopu.ru/pvu.old/sobor/magazin/4/9.doc>.