

**СОЦІАЛЬНІ ОБМЕЖЕННЯ В КОНТЕКСТІ ОХОРОНИ ПРАЦІ:
ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ АСПЕКТИ**

**СОЦИАЛЬНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ОХРАНЫ ТРУДА:
ПОЗИТИВНЫЕ И НЕГАТИВНЫЕ АСПЕКТЫ**

**SOCIAL RESTRICTIONS IN THE CONTEXT OF LABOUR SAFETY:
POSITIVE AND NEGATIVE ASPECTS**

Аннотація. Визначено поняття соціальних обмежень. З'ясовано та досліджено позитивні та негативні аспекти соціальних обмежень у контексті охорони праці.

Аннотация. Определено понятие социальных ограничений. Определены и исследованы позитивные и негативные аспекты социальных ограничений в контексте охраны труда.

Summary. The notion of social restrictions is defined. Positive and negative aspects of social restrictions in the context of labour safety are determined and studied.

Аксіому про потенційну небезпеку будь-якої діяльності покладено в основу наукової проблеми гарантування безпеки людини, яка має щонайменш два важливих висновки, необхідних для формування систем безпеки: неможливість розробити абсолютно безпечний вид діяльності людини (розглядаючи виробничу діяльність людини, неможливо створити абсолютно безпечну техніку чи технологічний процес); жоден вид діяльності не може забезпечити абсолютну безпеку для людини (нульових ризиків не буває).

Охорона праці передбачає розробку та застосування необхідних методів, способів, заходів та засобів, спрямованих на захист персоналу від потенційних небезпек, тобто збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Ці заходи передбачають як управління охороною праці та обов'язки роботодавця, так і обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці. Тобто на кожному підприємстві має місце системна сукупність явних і неявних соціокультурних правил і норм, моделей поведінки, стереотипів мислення, засобів, способів і результатів самовираження людей, яким вони свідомо чи несвідомо підкоряються й за межі яких не можуть або не хочуть виходити навіть в разі потреби – це і є соціальні обмеження [1].

Людство виробило всього три принципово відмінних інструменти управління, тобто впливу на людей:

1) ієрархія організації, де базовими методами обмеження (впливу) є переконання й примус, правове обмеження, позбавлення інформації й інформаційний шум, позбавлення техніки й технології, економічних ресурсів;

2) культура, тобто вироблені й визнані суспільством, організацією цінності, соціальні норми, установки, шаблони поведінки, ритуали, які примушують людину поводитися так, а не інакше;

3) ринок, тобто мережа рівноправних стосунків по горизонталі, які засновані на купівлі-продажу інтересів продавця й покупця [2].

Ієрархічні організації, культура, ринок – явища складні й у реальних господарських і соціальних системах майже завжди існують. Йдеться лише про те, чому саме надається пріоритет. То чи задіяні методи соціальних обмежень у контексті охорони праці? Безумовно, оскільки за будь-якого управління відбувається обмеження керованого об'єкта, зокрема його волі, а тому й працезохоронне управління реалізує соціально обмежувальну функцію. Методи управління охороною праці є, зокрема, і методами соціального обмеження. Однак в літературі методи соціального обмеження, що стосуються працезохоронної діяльності, практично не досліджувалися. Отож метою цієї статті є з'ясування та дослідження позитивних та негативних аспектів соціальних обмежень у контексті охорони праці.

Насамперед зазначимо, що задля досягнення повного управління працівниками в контексті охорони праці керівник підприємства (суб'єкт управління) може застосовувати основні універсальні методи – переконання і примус. Переконання обмежує волю думки й світогляду керованого, а примус обмежує його волю до дії чи бездіяльності. Переконання як метод влади керівника може трактуватися по-різному: і як доказ правильності працезохоронних нормативів і положень, і як демонстрація працівникам різних варіантів майбутнього із правом його вільного вибору (відповідальності за недодержання вимог безпеки). Звичайно, керівник, який здійснює

переконання, має бути педагогічно спрямованою особистістю, здатною психологічно впливати на людей, педагогічно спрямовано викликати в них певні емоції й почуття, спрямовувати до конкретних дій, налаштувати на міркування.

Примусовий тип управління характеризується застосуванням небажаних санкцій або загроз їхнього застосування. Примус пов'язаний із загрозою покарання, страхом перед ним й означає, що людину змушують що-небудь робити (або не діяти) всупереч її бажанню й волі. Метою примусу є формування в керованих незмінного стану підпорядкованості. Історія менеджменту знає управління за моделлю “чорного ящика”, коли працівник немає жодних прав, окрім одного – виконувати роботу будь-якою ціною. Це адміністративно-командна система управління. За змінювання моделі управління, тобто вилучання “чорного ящика” і заміни його на компонент “людського чинника”, модель одухотворюється, управління стає гнучким і м'яким. Для примусового управління характерна нерівність ресурсів впливу й, як наслідок, можливість змусити людину виконувати вказівки, а також імперативні форми впливу: наказ або вимога. Для охорони праці найбільш характерним є економічний і психологічний примус.

Прикладом негативного економічного примусу для Укрпошти є витрати підприємства на відрахування страхових платежів до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань (далі – ФССНВПЗ), які за 2007 р. становлять 6640,61 тис. грн, а відшкодовано шкоди потерпілим за страховими випадками у сумі 427,17 тис. грн. Це при тому, що основним завданням ФССНВПЗ згідно зі статтею 22 Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”, є здійснення заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, спричинених через умови праці. Незважаючи на те, що ФССНВПЗ може надавати підприємствам на безповоротній основі фінансову допомогу для розв'язання особливо гострих проблем з охорони праці, за 2001–2008 рр. фондом профінансовано розробку чобіт зимових для листонош тільки на 50 тис. грн, тоді коли щорічні відрахування Укрпоштою ФССНВПЗ становили від 2 млн. до 6,6 млн грн.

Психологічний примус (у поєднанні з економічним) в контексті охорони праці застосовується за необхідності виконання працівником роботи, небезпечної для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Відповідно до статті 6 Закону України “Про охорону праці” (далі – Закон), працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань, але працівник продовжує працювати, оскільки має забезпечувати себе та сім'ю матеріально. Отож, згадані вище типи впливу є надзвичайно дієвими – усе залежить від ієрархії потреб і цінностей працівника.

Одним з найважливіших методів соціального обмеження є *авторитет*. Авторитет – це ідеальний спосіб управління, заснований на повазі, що виключає примус і конфлікти між керівною волею й підпорядкуванням їй. Проте в контексті охорони праці цей метод може створювати як позитивний, так і негативний ефект. Отже, коли авторитетний колега по роботі, керівник знає законодавство з охорони праці та додержується його вимог, це безумовно трансформується і на інших працівників, створює нормальний психологічний мікроклімат у колективі, що сприятливо впливає на виробничий стан працівників та має позитивний ефект. В іншому випадку, коли авторитетний лідер має такі людські якості, як байдужість до чужих порад, непокора і самовпевненість, це негативно впливає на психологічну атмосферу в колективі, на характер і форми стосунків між працівниками, поведінку в складних ситуаціях і є передумовою нещасних випадків. Через це психологія кожного конкретного колективу завжди специфічна, оригінальна і неповторна. Тому, з'ясувавши наявність позитивних авторитетних особистостей у виробничих колективах, делегувавши їм певні повноваження, фахівцям з охорони праці треба це використовувати для навчання і виховання працівників, розуміючи, що в цьому сенсі важливим стає не *що* сказано, а *ким* сказано. Безавторитетних лідерів, які заважають ефективно та безпечно працювати, потрібно звільняти з роботи.

Для соціального обмеження слугує *метод колективізму*, що дає змогу переорієнтувати свідомість людей з вирішення своїх конкретних проблем на проблеми колективів. У колективізмі вбачається поєднання управлінського методу із ціннісною нормою, коли використання методу самого по собі впроваджує у свідомість керованих певну цінність й водночас допомагає впроваджувати й інші нормативно-ціннісні орієнтири. Особливо важлива роль виробничого колективу в створенні безпечних умов праці. Ця роль настільки вагома, що можна говорити про колективи, схильні й не схильні до небезпеки. “Часто, – діляться своїми спостереженнями І. Балінт і М. Мурані, – можна бачити групу працівників, у якій кількість нещасних випадків на 50–60 % більша, аніж в іншій групі за однакових об'єктивних передумов аварій” [3]. У цьому плані має велике значення напрацювання

правильного колективного ставлення до вимог охорони праці. В одних колективах, скажімо, може існувати хибна думка, що додержання таких вимог є бюгузтвом або професійною вадою, в інших – це буде обов'язкова норма поведінки, що однозначно сприятиме успішному виконанню виробничого завдання. Колективізм дає змогу більш оптимально використовувати суспільну думку, яка є розповсюдженим видом психічного примусу.

Іншим важливим методом обмеження є *стандартизація*. Наочним прикладом стандартизації є обмеження праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також залучання їх до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підймання та переміщення важких речей жінками затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993 р. за № 241 і зареєстровано в Мін'юсті України від 22.12.1993 р. за № 194, де встановлено гранично допустиму вагу вантажу: при підйманні і переміщенні вантажів при чергуванні з іншою роботою (до двох разів на годину) – 10 кг, при підйманні і переміщенні вантажів постійно протягом робочої зміни – 7 кг. Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні – 360 кг, з підлоги – 175 кг. Очевидно, що це обмеження є позитивним, бо захищає здоров'я працівників.

Методи правового обмеження в охороні праці реалізуються через систему нормативно-правових документів як набір обов'язкових для виконання норм контрольованих і державою, і власником підприємства. Основними методами соціального обмеження в даній сфері є правове обмеження й правове стимулювання. Правове обмеження (заборона) може бути накладено на будь-який можливий прояв соціального буття.

Прийняття Закону стало точкою відліку переходу в правовому регулюванні до нових акцентів у захисті працівника, що відповідають умовам ринкових відносин. Розглядаючи питання щодо правових аспектів запобігання виробничому травматизму, необхідно зазначити, що право на приватну власність і підприємницьку діяльність не може бути важливішим за право громадян на життя і здоров'я; власник, укладаючи трудовий договір із громадянином від імені підприємства, може використовувати тільки *його фізичні й інтелектуальні можливості*, але ніяк не особисті немайнові права громадян (право на життя і здоров'я); у цивілізованому *громадянському суспільстві* існує мінімум соціальних досягнень, що не повинні викликати сумніву.

Конкретні приклади правового обмеження можна навести з текстів законодавчих актів, наприклад із Закону України “Про охорону праці”, де в ст. 10–11 ідеться про заборону застосування праці жінок та неповнолітніх на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт, а також залучення жінок та неповнолітніх до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Пунктом 5.2.7 Правил безпеки під час виконання робіт на об'єктах операторів поштового зв'язку встановлено обмеження (заборону) щодо розрізання шпагату та пластмасових застібок лезами для гоління, розривання шпагату та пластмасових застібок (пломб) руками. Однак на ці обмеження абсолютно не зважала листоноша Харківської дирекції Мільман І.М., допомагаючи начальнику ВПЗ Добровілля ЦПЗ №10 під час обробки пошти, вона травмувала своє праве око побутовим ножом, який використовувала замість ножиць при розрізуванні пломби-стяжки.

З *методів інформаційних обмежень* можна виділити два основних: позбавлення інформації та інформаційного шуму. Суть першого методу полягає в елементарному позбавленні, прихованні знань, інформації; другого – в підміні справжнього знання, об'єктивної інформації інформаційним шумом, тобто безглуздою, непотрібною, помилковою інформацією.

У контексті охорони праці найбільш актуальним є негативний аспект методу обмеження інформації. Він полягає в недоведенні повної інформації про потенційні небезпеки до працівників, обмеження інформації, зокрема про їх права на охорону праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах праці. Це відповідно призводить до ушкодження здоров'я та неможливості відновлення порушеної рівноваги психічних і психофізіологічних процесів чи попередження небажаних змін у стані здоров'я, що може бути причиною виробничого травматизму.

Розглянемо як приклади деякі методи інформаційно-навчального обмеження. Як стверджують І. Акимов та В. Клименко, з перших кроків життя людини їй дають таку установку: “...старших поважай, не перебивай їх, не сперечайся з ними, уступай їм місце; і апофеоз – старший завжди має рацію!.. І що ж ми одержуємо в результаті? Дитина з перших кроків привчається “зажиматися”, не вірити в себе, чекає на підказку, оглядається на кожному кроці: адже можуть не тільки пожурити, а й вилаяти, навіть покарати... І цей страх сказати зайве слово, зробити крок убік з второваної стежки, не кажучи вже про те, щоб піти наперекір, настояти на своєму, – цей страх придушує особистість, стає натурою, сутністю – сутністю раба” [4].

Чи не є таке виховання однією з причин неправильних та неадекватних дій листонош Укрпошти в екстремальних ситуаціях. Передусім це стосується їхньої поведінки на українських вулицях та дорогах. Скажімо, якби листоноша Красилівського вузла поштового зв'язку Хмельницької дирекції Жуковська Я.С. 24.03.2001 р. не порушила свій рух за встановленою схемою доставної дільниці, вона б і зараз була живою і здоровою. Однак цього дня вона вирішила скоротити путь й піти через зарослий яр, де зловмисником їй було нанесено тяжкі тілесні ушкодження, від яких вона померла в лікарні.

В умовах виробництва таке виховання або ж навчання здійснюється шляхом подання певної стадартної інформації з охорони праці (за програмою) та формування наслідувальної, імітаційної поведінки (певного стереотипу) при виконанні тих чи інших трудових обов'язків. Як стверджує практика, цього явно замало. При цьому треба зважати на те, що, скажімо, доставні дільниці Укрпошти – це велика кількість явних і неявних потенційних небезпек, які повністю не може врахувати жодна інструкція з охорони праці. Таким чином, аби захистити того ж таки листоношу від їх небезпечного впливу, треба змодельовати найімовірніші небезпечні ситуації з метою відпрацювання безпечних дій персоналу.

Стосовно методу обмеження техніки та технологій маємо зазначити, що позбавлення (незастосування) техніки й технологій створює перешкоди (обмеження) у виробничій діяльності працівників, реалізації їхніх бажань й устремлінь, а іноді навіть призводить їх до загибелі. Подібне позбавлення може здійснюватися через незастосування в умовах виробництва необхідної техніки, матеріалів, інструментів та, природно, безпечних технологічних процесів. Це при тому, що Закон, проголосивши принципи державної політики в галузі охорони праці, зобов'язав власника впроваджувати у виробництво прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації й автоматизації, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці.

Виконання цих вимог повинно, на думку законодавця, забезпечити створення на робочих місцях таких умов праці, які б відповідали нормам продуктивності й безпеки. Вважаю, що для розв'язання цієї проблеми істотна роль має бути відведена розширенню впливу ергономіки як чинника, спрямованого насамперед на поліпшення умов праці для підвищення їхньої продуктивності і безпеки. Однак стан справ щодо поліпшення умов праці і профілактики нещасних випадків на виробництві наразі свідчить, що впровадження у виробничі процеси принципів ергономіки має, на жаль, досить обмежений характер.

Водночас варто зазначити, що більшість об'єктів поштового зв'язку (далі – ОПЗ) оснащено конвеєрами як засобом механізації при переміщенні поштових вантажів від одного робочого місця до іншого, а також для навантаження (вивантаження) поштових відправлень у фургони автомобілів через люкові вікна за допомогою висувних транспортерів. Цей елемент технологічного процесу оброблення пошти саме в тій якості, у якій він нині існує, може бути гідний уваги з погляду ергономіки. Для того щоб оператор зв'язку не знімав вантаж безпосередньо з конвеєрної стрічки, що небезпечно, транспортер обладнано як на початку, так і в кінці прийомними столиками, на яких вантаж зупиняється, сходячи за інерцією зі стрічки. Наявність такого столика дає змогу оператору підійти до нього впритул і, не нагинаючись, оскільки висота столика над рівнем підлоги 0,7–0,8 м, узяти поштове відправлення руками. Потім притиснути його до корпусу тіла на рівні пояса і тим самим бути готовим до його переміщення вручну. Після цього оператор із вантажем має повернутися навкруги, трохи підняти його і потім з великим нахилом (до 90°) і витягуванням рук акуратно покласти вантаж на дно поштового візка. Зауважимо, що верхній рівень огороження поштового візка перевищує 0,8 м (висота приймального столика). Якщо врахувати, що вітчизняна посылка важить близько 7 кг, а пачка газет – до 10 кг, то не можна не погодитися з тим, що умови праці на такому робочому місці є важкими.

У наведеному прикладі порушується один з головних принципів ергономіки – при переміщенні вантажу вручну людина не повинна нагинатися. Доведено, що це не тільки шкідливо, а й небезпечно для здоров'я (можлива травма спини). Гадаю, що тільки з цієї причини обмеження в кількості нахилів корпусу тіла працівника входить у Гігієнічну класифікацію праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу як чинник шкідливий. У даному випадку вихід з положення можна знайти в нівелюванні висоти приймального столика і дна поштового візка, а також у реконструкції його огороження. Скажімо, в поштовому відомстві США цю проблему вирішили, обладнавши в поштовому візку рухоме дно. В міру завантаження дно візка опускається, а при вивантаженні, навпаки, піднімається, автоматично забезпечуючи однакову висоту транспортера і рівня вантажу у візку.

Операції з оброблення міжнародних посилок, вага яких в 3–5 разів більша за вітчизняні, за умови їхнього ручного переміщення, навантаження в ті самі поштові візки і вивантаження з них, не додають

цій роботі привабливості. Можливі наслідки від постійного заняття такою роботою неважко передбачити: ушкодження м'язів спини, швидка стомлюваність і можливість одержання травми при падінні важких посилок. У таких випадках до ручної роботи з переміщення важких вантажів варто вдаватися тільки у виняткових випадках і тоді, коли застосування механічних пристроїв не є можливим.

Будь-яка виробнича травма завжди завдає економічного збитку виробництву, тому що людина – головна складова результату праці. Крім того, охорона праці за своєю природою передбачає раціональну, безпечну трату людських сил у процесі праці. За сприятливих умов працездатність людини підвищується, тому що немає потреби витратити сили на захист організму від впливу небезпечних виробничих чинників. До того ж підвищується ефективність використання робочого часу за рахунок зниження втрат робочих днів, спричинених тимчасовою непрацездатністю працівників. З огляду на згадане керівнику підприємства вигідно вкладати кошти на охорону праці, бо це не тільки економічна, а й соціальна складова розвитку будь-якого виробництва. Тоді чому ж в Україні не виділяються необхідні кошти, причому на більшості підприємств (діє метод економічного обмеження в контексті охорони праці), для реалізації завдань, визначених не тільки законодавчо, а й з погляду на здоровий глузд? І це незважаючи на те, що законодавець у ст. 17 Закону визначив конкретний щорічний відсоток коштів, що мають виділятися на цілі охорони праці, – 0,5% від отриманого доходу. Відповідь проста – для ефективного розвитку охорони праці має бути гарантовано вплив виробничої системи у вигляді соціальних цінностей топ-менеджерів. Оскільки для більшості з них персонал не є значимим, то й ставлення до нього, до його життя і здоров'я абсолютно байдуже. З огляду на це потенційні управлінські рішення (дії) неефективні, оскільки вони не узгоджуються з внутрішніми тенденціями чи закономірностями розвитку охорони праці.

Обмеження фінансування заходів з охорони праці призводить до:

зменшення продуктивності праці через зниження працездатності за рахунок погіршення умов праці. В Укрпошті одним з основних шкідливих виробничих чинників (далі – ШВЧ) є низька температура повітря виробничих приміщень узимку. Цей чинник, що визначає мікрокліматичні умови праці в робочій зоні, істотно впливає на працездатність і продуктивність праці. За температури повітря на робочих місцях 10...14° С працездатність людини становить усього 20...50 % її рівня за температури 18° С. Для деяких об'єктів поштового зв'язку (ОПЗ) характерний низький рівень освітлення робочих місць через одностороннє бічне природне освітлення, недостатнє профілактичне обслуговування освітлювальних приладів і економію витрат на освітленні. За незадовільного освітлення (у 2–4 рази нижче за норму) продуктивність праці знижується на 4...8 %;

стомлення за рахунок незадовільних умов праці. Будь-яке відхилення умов праці на робочих місцях від санітарно-гігієнічних нормативів змушує організм людини додатково витратити енергію для протидії несприятливому впливу ШВФ. Так, скажімо, за інтенсивності шуму на робочому місці 90 дБА робітник у середньому витрачає на 20 % більше фізичних зусиль і нервово-психологічних навантажень для того, щоб зберегти виробіток, який він забезпечує за інтенсивності шуму в 70 дБА;

зниження ефективності використання устаткування і фонду робочого часу за рахунок підвищення внутрішньозмінних простоїв через погіршення самопочуття, зумовлене шкідливими умовами праці та отриманими мікротравмами;

зменшення ефективності роботи у разі ненормального психологічного клімату в колективі внаслідок роботи в небезпечних та шкідливих умовах праці;

зменшення фонду робочого часу відбувається за рахунок збільшення днів непрацездатності через неявку на роботу в результаті виробничої травми чи профзахворювання. Умови праці істотно впливають не тільки на професійну захворюваність, а й на виникнення і тривалість загальних захворювань. 25...30 % загальних захворювань на виробництві пов'язано з несприятливими умовами праці. Результати досліджень НДІ праці свідчать про те, що перевищення допустимої температури повітря в робочій зоні виробничих приміщень на 1°С супроводжується збільшенням втрат робочого часу через серцево-судинні захворювання в середньому на 4,1 дні в розрахунку на 100 робітників, а перевищення допустимого рівня шуму на робочому місці на 10...20 дБ збільшує тривалість тимчасової непрацездатності з тієї ж причини в середньому на 2,7 дні на 100 працівників [5].

Не викликає сумніву те, що обмеження щодо робочого часу, визначене в статтях 50-65 КЗпП України, є позитивним, оскільки дає змогу працівнику відновити своє здоров'я. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень, проте підприємства при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж це передбачено. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється: 1) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень; для осіб віком від 15 до 16 років – 24 години на тиждень;

зростання витрат на пільги і компенсації за роботу в несприятливих умовах праці. Такі пільги і компенсації, як додаткова відпустка, підвищені тарифні ставки, безкоштовна видача молока тощо супроводжуються витратою значних коштів;

зростання витрат через плинність кадрів за умовами праці. Із загального числа працівників, які звільнилися за власним бажанням, близько 21 % становлять особи, не задоволені умовами праці (важка фізична праця, монотонність роботи тощо). В Укрпошті найбільш висока плинність кадрів серед листонош. Плинність робочої сили завдає істотної шкоди підприємствам, оскільки працівники, що звільнюються, деякий період часу працюють зі зниженою продуктивністю, прийняті замість них нові робітники потребують виробничого навчання. Процес звільнення і наймання також супроводжується певними витратами коштів.

Культура в загальному контексті є універсальним методом примусу й поневолення людини, тобто розвиток та поведінка людини як в позитивному, так і в негативному аспектах залежать від впроваджуваної культурної програми. У контексті виробництва зауважимо, що базою працезохоронної культури є професійна культура. Ці два поняття взаємозалежні й взаємообумовлені й співвідносяться як загальне й особливе. Загальне полягає в тому, що і професійна, і працезохоронна культура забезпечують виконання роботи; працезохоронна культура – безпечно її виконання. Отож формування у працівників правильних працезохоронних взаємин і переконань, руйнування неправильних стереотипів поведінки шляхом впливу на особистість – одна з можливостей зниження виробничого травматизму.

Одним із чинників, який впливає на безпеку і надійність дій персоналу, є його ментальність. Ментальність – це сукупність настанов, схильностей індивіда чи соціальної групи діяти, мислити, відчувати і сприймати світ певним чином, дещо відмінним від сприйняття іншими соціальними спільнотами [6]. Ментальності виконавців складаються в культуру організації, але стосовно всієї організації культура виконує ту саму роль, що і ментальність у відношенні окремої людини. Культура – це ментальність суспільства, ментальність особистості – це її культура [7].

Кожний народ має систему цінностей, яка визначає і характеризує саме його спосіб життя, формує типові для представників даної нації особливості поведінки і мислення. Основні риси людського характеру проявляються у силі, волі та почуттях, які притаманні кожному народу по-різному. Почуття (емоції) виникають як наслідок відповідно організованої власної діяльності особистості, практики її моральної поведінки, її реальних взаємовідносин з іншими людьми. Воля залежить від того, чим живе особистість, до чого вона прагне, які у неї склалися переконання і характер. Наприклад, особисті риси типового американця – глибокий індивідуалізм і впевненість у тому, що лише він сам може все зробити для себе, і відповідно виняткова самостійність у прийнятті та реалізації рішень, а також як і повна готовність нести за них усю необхідну відповідальність. До безпечної роботи американця спонукає прагнення підтримати свій авторитет і справити хороше враження на керівництво та товаришів по роботі, тому що люди, які нехтують правилами безпеки, соціально засуджуються і караються.

Національною рисою англійців є почуття власної гідності, яке є основою усвідомлення необхідності дотримання норм та загальноприйнятих правил, навіть якщо вони не записані в законах. Національна риса французів – нелюбов до компромісів і більша, ніж в інших націй, схильність до конфліктів і спорів при вирішенні різних проблем. Конфлікти в колективі знижують не тільки ефективність трудового процесу, а й призводять до нервово-емоційного напруження, розвитку стресових ситуацій, нехтування правилами та вимогами охорони праці, створюють небезпечні ситуації.

Японський національний стереотип – це безмірна працьовитість, дисциплінованість, акуратність та відданість. Дисципліна праці є необхідною умовою спільної роботи. Будь-який виробничий процес вимагає дисципліни його учасників, підпорядкованості існуючому розпорядку і керівництву.

Українські риси характеру – надмірна емоційність, рефлексивність, комплекс потреби в допомозі, недбалість, моральність, толерантність, працьовитість, релігійність тощо. У певних життєвих ситуаціях емоційний стан здатний мобілізувати фізіологічні резерви, які допомагають людині запобігти небезпеці і боротися за життя. Проте негативні емоції знижують працездатність, зумовлюють негативний психологічний клімат, хворобливий стан і втому. Найбільш критична сторона ментальності персоналу Укрпошти, як, мабуть, і інших підприємств, полягає у зневажливому ставленні до додержання вимог безпеки праці. Більш того, керівництво нерідко сприяє порушенням.

Безсумнівно, що в контексті охорони праці значний вплив на додержання вимог безпеки мають культурні типи людини (див. рис. 1). Автор для кращого розуміння їх суті поділив на два типи: тип А (європейський) та тип В (євразійський) [8]. З огляду на це стає зрозумілим той факт, що коефіцієнт частоти ($K_{\text{ч}}$) серед дирекцій Укрпошти в західних регіонах більше ніж у два рази менший, чим в інших регіонах України (див. табл.1).

Таблиця 1 – Динаміка виробничого травматизму в дирекціях Укрпошти за регіонами України впродовж 1995–2007 років

Регіони	Дирекції	Усього нещасних випадків (1995-2007 рр.)	Середнє значення $K_{\text{ч}}$ (1995-2007 рр.)
		з них зі смертельним наслідком	
Північ	Київська міська	33/1	0,91
	Київська обласна	21/1	0,53
	Дирекція оброблення і перевезення пошти (ДОПП)	15	0,90
	Марка України	–	–
	Автотранспoшта	10/2	1,8
	ГНЦ Зелена Буча	1	1,8
	Чернігівська	25/1	0,66
	Житомирська	26/1	0,72
	Сумська	40/1	1,10
За регіон		181/7	1,06
Центр	Дніпропетровська	86/2	1,31
	Полтавська	48/2	0,96
	Вінницька	41/1	0,75
	Кіровоградська	28	0,85
	Черкаська	37/3	0,93
За регіон		240/8	0,96
Захід	Волинська	13/3	0,51
	Закарпатська	5/1	0,20
	Івано-Франківська	11/4	0,36
	Львівська	16	0,31
	Рівненська	15	0,60
	Тернопільська	15/2	0,54
	Хмельницька	17/2	0,49
	Чернівецька	12	0,61
За регіон		104/12	0,46
Схід	Донецька	96/1	1,21
	Луганська	58/4	1,15
	Харківська	40/4	0,65
За регіон		194/9	1,01
Південь	Запорізька	33/1	0,72
	Кримська	31/2	0,74
	Миколаївська	11/1	0,42
	Одеська	27/1	0,56
	Херсонська	24	0,80
	Севастопольська	20/1	2,39
За регіон		143/16	0,94
Усього по УДППЗ „Укрпошта”		862/34	0,89

Багато фахівців не знають або не надають значення тому, що охорона праці, а заодно й працезахоронна культура, є комплексною, а не тільки економічною категорією і працює не тільки на виробництво, а й на життєзабезпеченість усього живого на землі, життя людини. Не применшуючи ролі охорони праці в охороні здоров'я робітників, варто наголосити на її невичерпних потенційних можливостях для підвищення ефективності виробництва і якості продукції. Наприклад, за розумової праці шум знижує працездатність на 60 %, а за фізичної – приблизно на 30 % [5].

Існування людської культури говорить про те, що є вже сформована загалом система правил, яка в процесі соціалізації формує людину. Людина стає людиною тільки під впливом правил, сформованих культурою. Це аксіома, що не вимагає доказів.

Будь-яка культура, навіть найпримітивніша, містить у собі систему правил, що формує не тільки правила соціальної поведінки, а й систему уявлень про створення світу і людини, про його устрій і мешканців тощо. Ці уявлення дуже важливі для будь-якої культури незалежно від ступеня і рівня її розвитку, вони формують уявлення чи систему правил про устрій світу, чому він такий, а не інший, про людину, її життя і смерть. Поза системою таких уявлень людина не буде людиною. Правила поєднані зі світом так, що змушують людину виходити з обставин, які складаються багато в чому незалежно від неї самої. Людина формується з усіляких можливостей та обмежень. Культура як система правил не тільки діє як механізм примусу до чогось, правила також пояснюють ту чи іншу поведінку в суспільстві, різні можливості і заборони навколишнього світу і суспільства, і через роз'яснення примушують людину діяти, виходячи з наявних обставин. Правила – це світ, у якому живе людина, і чим стрімкіше розвивається сучасне людство, тим більше воно занурюється у світ, заснований на правилах. Тому під правилами треба розуміти можливості й обмеження, що накладаються на дії, вчинки людини, а також на її думки.

Травмування українців стається, з одного боку, через самовпевненість або недбалість при додержанні встановлених норм і правил з охорони праці. У цьому разі мотиви, що спонукають до свідомого порушення правил безпеки, бувають доволі різноманітні – це і помилково зрозумілі виробничі інтереси, і егоїстичне прагнення полегшити свої обов'язки, звільнившись від необхідності докладати додаткових зусиль для здійснення заходів у сфері охорони праці, а з іншого боку – через відсутність необхідних для даної роботи індивідуальних якостей психологічного чи фізіологічного порядку, через брак знань і досвіду, порушення фізичного чи емоційного стану тощо.

Надмірна чутливість українців деколи призводить до негативних наслідків. Наприклад, покарання за порушення правил безпеки часто відсутнє або таке, що працівники не зважають на нього і навмисно порушують правила охорони праці для досягнення будь-яких вигод – полегшення, прискорення, спрощення роботи.

Аналізуючи поведінку працівників Укрпошти, можна сказати, що їм бракує американської впевненості у прийнятті рішень та відповідальності, частково японської дисциплінованості. Отож треба усвідомити, що знання мають стати обов'язком, тоді вони будуть справжньою рушійною силою в житті людини, допомагатимуть їй одразу, без вагань визначати лінію своєї поведінки у відповідальних ситуаціях. Культура управління та дисциплінованість працівників Укрпошти мають бути на першому місці. Дисципліна на підприємстві є показником рівня організації, управління й морального клімату.

Для зменшення дії психофізіологічних чинників небезпеки в процесі праці необхідно враховувати індивідуальні якості працюючого, оскільки помилки на виробництві, а також нещасні випадки є наслідком зіткнення якостей людини з особливостями конкретної професійної діяльності. Усе це вказує на те, що людський чинник, а отже, працезахоронна культура, у питаннях безпеки праці відіграє набагато більшу роль, ніж це прийнято вважати, і заслуговує не тільки на констатацію, а й на значно пильнішу увагу порівняно з тією, яка йому зараз приділяється.

Природно, що важливим чинником підвищення ефективності як виробничої системи, так і охорони праці Укрпошти є створення культури довіри та поваги до працівників, нового внутрішнього клімату в колективах, аби люди відчували гордість за те, що вони працюють у стабільній компанії. Тому потрібно проводити нагальні зміни щодо культури підприємства, яка дасть змогу усвідомити, *хто ми, чого хочемо і куди рухаємось*. Від цього, безперечно, залежить і подальша працезахоронна стратегія Укрпошти.

Одним із головних методів обмеження на структурному рівні є метод обмеження мобільності соціальної структури. Це характерно й для структури служби охорони праці Укрпошти. Підпорядкування фахівців з охорони праці керівникам відособлених виробничих підрозділів призвело до того, що вони виконували від трьох до десяти додаткових напрямлень діяльності, а тому ефективність їхньої роботи за всіма напрямленнями, і передусім з охорони праці – надзвичайно низька. Кажучи просто, – у них не було ні часу, ні фізичних можливостей займатися власне охороною праці.

Було запропоновано провести оптимізацію структури служб охорони праці дирекцій, при якій створювалася єдина служба охорони праці на рівні дирекцій. Це дало змогу, по-перше, повноцінно задіявши потенціал служб охорони праці, підвищити ефективність працезахоронної діяльності в дирекціях зокрема і в підприємстві в цілому; по-друге, підвищити мобільність служб охорони праці в контексті виконання їхніх завдань, зокрема для спілкування з людьми (третину робочого часу).

Як соціальне обмеження може бути використано метод самоорганізації, який дає змогу спростувати управління тим, що робить частину його просто зайвим: немає потреби управляти тим, що й саме здатне змінюватися в потрібному напрямку. Водночас, аби самоорганізація здійснювалася в позитивному (потрібному) напрямку, треба створити певні умови для її функціонування (розвитку).

Насамкінець зазначимо, що розглянуті позитивні й негативні аспекти обмежень у контексті охорони праці дають змогу стверджувати: необхідно проводити подальші дослідження в цьому напрямку. Безсумнівно, що негативні аспекти обмежень є автоматично певними проблемами працевохоронної діяльності і потребують свого вирішення. Як стверджував геніальний фізик Нільс Бор, "... проблеми важливіші за рішення. Рішення можуть застаріти, а проблеми залишаються" [9].

Очевидно, що методи правового обмеження у своїй практичній реалізації зовсім неефективні без поєднання їх з методами управлінського, економічного й інших видів соціального обмеження.

Природно, що для того щоб зменшити вплив обмеження (незастосування) техніки й технології, потрібно забезпечити наявність необхідних економічних ресурсів, нормативно-правових документів тощо.

Отже, можна зазначити, що вирішити проблеми, пов'язані з обмеженнями у сфері охорони праці, можна тільки завдяки комплексному, системному підходу. Керівники зобов'язані працювати з людьми, сприймати їх як свій головний ресурс, а не як статтю витрат, що має бути мінімізована.

Література

1. *Безопасность жизнедеятельности. Безопасность технологических процессов и производств (Охрана труда). Учебное пособие для вузов / Кукин П.П., Лапин В.Л., Пономарев Н.Л., Сердюк Н.И.* – М.: Высшая школа, 2001. – 318 с.
2. *Мескон М. Основы менеджмента / Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. М.* – М.: Дело, 1997. – 704 с.
3. *Лоос В.Г. Промышленная психология / В.Г. Лоос.* – К.: Техніка, 1974. – 232 с.
4. *Акимов И. О природе таланта: О мальчике, который умел летать, или Путь к свободе / И. Акимов, В. Клименко.* – М.: Молодая гвардия, 1994. – 224 с.
5. *Маренго А.К. Трудоохранная культура: педагогическая теория и практика / А. К. Маренго.* – СПб.: Алетейя, 2001. – 251 с.
6. *Русин М. Основи української ментальності. До історії питання / М. Русин, О. Колесник // Т. 1. Україна: філософський спадок століть.* – К.: Хроніка, 2000. – 803 с.
7. *Попов М.В. Аксиологія і медицина / Попов М.В.* – К.: ПАРАПАН, 2003. – 284 с.
8. *Рожен О. Що для росіянина добре, те для українця – смерть [Електронний ресурс] / О. Рожен // Дзеркало тижня.* – 2004. – №40 (515). – Режим доступу до газети: <http://www.dt.ua/3000/3100/48009>.
9. *Бессараб М. Лев Ландау / Бессараб М.* – М.: Октопус, 2008. – 264 с.



Рисунок 1 – Структурна схема захисту працівника від небезпек з урахуванням впливу культурних типів українців

