

5. *Основи охорони праці : Підручник / К.Н. Ткачук та ін.; За редакцією К.Н. Ткачука і М.О. Халімовського. – К.: Основа, 2003. – 472 с.*
6. *Бондаренко Є.А. Пожежна безпека : Навчальний посібник. – Вінниця: ВДТУ, 2008. – 109 с.*

*Халявко В.А.  
(Полтава)*

### **ОСНОВИ БЕЗПЕЧНОЇ ПРАЦІ**

Можливості людини протистояти небезпеці визначаються ступенем її мотивації до праці і до її безпеки. Мотиви є тим психологічним фактором, який визначає, чому людина в даній ситуації діє тільки так, а не інакше. Тому для розуміння причин, які спонукають людей свідомо йти на порушення правил безпеки, наражаючись при цьому на небезпеку, необхідно, насамперед, розкрити мотиви такої поведінки [4, с. 309].

У процесі праці проявляються, в основному, мотиви вигоди та безпеки.

Мотив вигоди проявляється в отриманні нагороди за результати праці. Сюди входять матеріальна (заробітна плата, премія) і соціальна вигода (самоствердження, престиж, професійна гордість). Дуже важливо, щоб працівників систематично інформували про результати їх праці і щоб ця інформація була своєчасною.

Мотив безпеки проявляється у прагненні уникнути небезпеки, яка виникає в процесі праці. Під небезпекою слід розуміти не тільки виробничі небезпеки, які загрожують здоров'ю та життю працівника, а й соціальні (зменшення заробітку, позбавлення премії, пониження в посаді, втрата авторитету, поваги тощо) [1, с. 232].

До безпечної роботи людину спонукає, перш за все, мотив самозбереження – прагнення зберегти себе від дії небезпек праці. Однак немало роль тут відіграють і соціальні мотиви: прагнення підтримати свій авторитет, справити гарне враження на керівництво і товаришів по роботі, тому що люди, які нехтують правилами безпеки, соціально осуджуються і караються.

Отже, в різних організаціях і установах треба шукати шляхи підкріплення і підсилення мотиву безпеки. Для цього необхідно:

- стимулювати матеріально і соціально безпечну працю;
- створювати психологічний клімат у колективі, при якому падіння авторитету через порушення правил безпеки зводило б до мінімуму матеріальні вигоди, які могли б бути досягнуті за рахунок порушень правил безпеки.

Безпечні умови праці є одним з основних принципів організації виробництва в нашій країні. Щоб зробити працю робочого безпечною, на виробництві розробляють і проводять ряд організаційно-технічних заходів.

Велика увага приділяється навчанню робочих безпечним прийомам роботи [6, с. 303].

Проте іноді ця робота зводиться до збирання підписів та гарного оформлення документів. При цьому рівень знань у виконавців робіт та їхніх безпосередніх керівників залишається мізерним, бо на практичне проведення навчання в повному обсязі та перевірку знань не вистачає часу. Це явище можна подолати тільки шляхом підвищення рівня знань з охорони праці спеціалістів і загального підвищення культури виробництва.

До програми навчання необхідно включити не оглядовий аналіз стану виробничого травматизму, а детальний аналіз причин нещасних випадків в галузі. Перелік питань для перевірки знань слід максимально наповнити практичними: як організувати роботу служби охорони праці; якими є її обов'язки; як повинен здійснюватись контроль на підприємстві; яким є порядок допуску до робіт з підвищеною небезпекою тощо [10, с. 47].

Слід визнати, що економічні стимули до ефективного вирішення питань охорони праці із запровадженням страхування втрачено – тепер роботодавець сплачує внески й не несе матеріальної відповідальності за нещасні випадки. З одного боку, це правильно: потерпілий на виробництві повинен бути соціально захищеним незалежно від фінансового стану роботодавця. А з другого, це призводить до зменшення зацікавленості роботодавця в забезпеченні належних умов праці.

Необхідно терміново розробити та ввести в дію принцип залежності розміру страхового тарифу від стану охорони праці на підприємстві. Але ні в якому разі не можна пов'язувати цю залежність із рівнем травматизму, щоб не стимулювати роботодавця до приховування нещасних випадків. Своєчасність розслідування та виконання заходів з усунення причин нещасного випадку краще розглядати як позитивний показник, а приховування випадку – навпаки, як підставу для підвищення страхового тарифу [9, с. 18].

Одним із напрямів підвищення безпеки праці є її психологічний аспект.

Тому необхідно:

- створювати психологічний настрій на безпечну поведінку;
- стимулювати безпечну поведінку;
- навчати безпечній діяльності;
- виконувати та контролювати правила безпеки праці;
- виховувати безпечну поведінку;
- створювати психологічний клімат у колективі.

Для створення психологічного настрою працівника на безпеку праці необхідна загальна політика керівництва у галузі охорони праці.

Ставлення керівництва і, особливо, керівника організації, установи, підприємства до питань охорони праці проявляється в тому, яке значення надають вони цим питанням в загальному процесі праці та в якій мірі

показник безпеки враховується при оцінці її ефективності. Працівник вірить у небезпеку тільки в тій мірі, в якій вірить у неї його безпосередній керівник. Тому всі ланки управління виробництвом повинні постійно проявляти інтерес до забезпечення безпеки праці, проявляти підвищену увагу та турботу щодо безпеки та благополуччя працівників. Причому працівники повинні це постійно відчувати. Настрій на безпечну роботу з'явиться у працівника тоді, коли він буде бачити, що на підприємстві, в організації та установі існує суворий контроль за виконанням правил безпеки [10, с. 49].

На жаль, сьогодні у невиробничій сфері й недержавному секторі економіки стан охорони праці викликає тривогу. Більшість керівників у цих сферах не мають спеціальної підготовки і досвіду роботи з охорони праці. Вони проявляють байдужість до проблем охорони праці і небажання серйозно займатися їхнім вирішенням. Першочерговим завданням охорони праці у невиробничій сфері є формування у роботодавців думки про те, що охороні праці необхідно приділяти пріоритетну увагу. Тоді працівник повірить, що безпека його праці є однією з ключових цінностей підприємства, а це є одним із мотивів його безпечної поведінки.

Безпечній поведінці в процесі праці сприяє стимулювання як засіб мотивації безпеки праці. Термін «стимул» визначається як спонукальна причина активізації дій людини, особливо у тих випадках, коли є прагнення одержати винагороду. Застосування стимулів для мотивації як робітників, так і керівників підприємств, установ, організацій — загальноприйнята практика в усьому світі. Як свідчить міжнародний досвід, чергове підвищення заробітної плати (матеріальне стимулювання) працівникові здійснюється з урахуванням роботи без порушень норм охорони праці. Працівники, які порушують норми охорони праці, не мають шансів до професійного росту і є першими кандидатами на звільнення з роботи [7, с. 17].

Зазвичай, для виховання безпечної поведінки в процесі праці використовується як негативне стимулювання — покарання за порушення правил безпеки (штрафи, позбавлення премії, дисциплінарне покарання), так і позитивне — заохочування за безпечну роботу (грошові надбавки до заробітної плати, моральне стимулювання).

В Україні найчастіше застосовується негативне стимулювання за порушення правил безпеки праці. Найбільш типовою причиною навмисних порушень правил техніки безпеки є прагнення за рахунок цього досягти будь-яких вигод (полегшення, прискорення, спрощення роботи). Незважаючи на покарання, за таких умов працівник все одно буде продовжувати ці порушення, доки вони не перестануть бути джерелом вигод. У таких випадках при застосуванні негативного стимулювання слід зробити так, щоб витрати від порушення правил безпеки перевищували отримані за рахунок цього вигоди. Тоді їх буде не вигідно порушувати.

Покарання за ненавмисне порушення правил безпеки праці, як свідчать психологічні дослідження, мають незначну ефективність. Такі покарання корисно застосовувати у процесі навчання, при формуванні навичок до безпечного поведіння в процесі праці.

Найбільш доцільно та ефективно використовувати позитивне стимулювання. Застосування заохочень за безпечну роботу, як свідчить міжнародний досвід, є найбільш дійовим засобом підвищення безпеки праці [5, с. 67–68].

Всі розглянуті вище методи організації безпечної праці (створення психологічного настрою, стимулювання, навчання правилам безпеки), крім основного призначення, виконують функції виховання.

Виховання – це направлена дія на психіку людини з метою розвинути у неї якості, які сприяють її безпечній роботі (позитивне ставлення до правил безпеки, уважність, ретельність, старанність тощо).

Засобами впливу на працівника в процесі виховання є:

- нормативні видання (інструкції, правила);
- плакати з безпеки праці;
- аудіовізуальні засоби (телебачення, кіно, бесіди);
- колективне обговорення з працівниками однакових професій випадків порушення правил безпеки праці, шляхів підвищення рівня безпеки та умов праці.

Ключовим напрямом процесу виховання є формування у кожного працівника, особливо керівного складу підприємств, організацій, нового працезахоронного мислення, ідеології безпеки та законослухняності [7, с. 19].

Важливим аспектом виховної роботи щодо охорони праці є: підготовка кваліфікованих спеціалістів у цій галузі та підвищення авторитету служби охорони праці. Значне місце у вихованні безпечної поведінки у процесі праці приділяється пропаганді безпечних умов праці.

Основні напрямки пропаганди — привернути увагу працюючих до актуальних питань охорони праці та до небезпек, які виникають в процесі праці; розвіяти віру в неминучість, випадковість виникнення небезпечних ситуацій в процесі праці, бо така віра породжує песимізм та апатію у роботі. Досягають цього шляхом принципового, наукового підходу до правдивої оцінки подій і фактів, розкриття конкретних причин, умов та винуватців у виникненні помилкових дій працівника в процесі праці [2, с. 120].

Засобами пропаганди щодо охорони праці є преса, радіо, телебачення.

Важливу роль у створенні безпечних умов праці відіграє трудовий колектив і його керівник. Під терміном колектив розуміють групу людей, яка досягла в процесі спільної діяльності високої ефективності завдяки спрацьованості, сумісності, характеру міжособистісних стосунків.

Внутрішню єдність працівників групи визначає рівень їх сумісності та спрацьованості. Сумісність – це ефект взаємодії працівників, який означає максимальне суб'єктивне задоволення членів групи один одним. Спрацьованість – це результат взаємодії конкретних учасників діяльності, що визначається продуктивністю, задоволеністю собою, партнером та змістом діяльності. Спрацьованість характеризується задоволенням змістом діяльності, сумісність – задоволенням спілкування.

Результатом міжособистісних стосунків та спільної діяльності є психологічний клімат у колективі. Комфортний психологічний клімат сприяє збереженню здоров'я членів трудового колективу, забезпечує почуття відповідальності та обов'язку, товариську взаємодопомогу, самокритичність, вимогливість до себе та іншого в інтересах колективу. Людина може зрозуміти власну цінність тільки тоді, коли її справи набувають значущості, мають певну цінність для інших. Самооцінка зростає на підставі стосунків з оточуючими і є однією з форм прояву психологічного клімату. Психологічний клімат можна визначати через задоволеність міжособистісними стосунками по вертикалі (керівник – підлеглі) та горизонталі (виконавці) [8. С. 18–19].

Отже, проблему безпеки праці, захисту працівника від дії шкідливих та небезпечних виробничих чинників необхідно вирішувати не тільки шляхом створення безпечної техніки, покращення технічних засобів захисту та удосконалення їх використання в процесі праці, але й з урахуванням «людського чинника». У сучасному виробництві, коли істотно змінився зміст і характер праці багатьох спеціалістів, обумовлений впровадженням у практику передових технологій, вирішення проблем безпеки праці без урахування психофізіологічних чинників неможливе.

#### **Використані джерела**

1. Гандзюк М.П. *Основи охорони праці : підручник для студ. вищих навч. закл. / М.П. Гандзюк, Є.П. Желібо, М.О. Халімовський. – К.: Каравела, 2003. – С. 232–234.*
2. Гогіташвілі Г.Г. *Системи управління охороною праці : навч. посіб. / Г.Г. Гогіташвілі. – Л.: Афіша, 2002. – С. 119–122.*
3. Гребеняк В.П. *Прогнозирование вероятности производственных травм по психофизиологическим показателям / В.П. Гребеняк // Вопросы психологии, 1971. – № 2. – С. 86–97.*
4. Катренко Л.А. *Охорона праці : навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / Л.А. Катренко, І.П. Пістун. – Суми: Університетська книга, 2004. – С. 309.*
5. Лукашевич Н.И. *Психология труда : учебно-методическое пособие / Н.П. Лукашевич, И.В. Сингаевская, Е.И. Бондарчук. – К.: МАУП, 1997. – С. 67–68.*
6. *Людина і праця : довідник з правових питань / уклад. І.П. Козінцев, Л.А. Савенко. – К.: Юрінком Інтер, 1997. – С. 303–306.*
7. Панов Г.Е. *О связи причин производственного травматизма с личностью рабочего / Г.Е. Панов, И.А. Барсуков // Безопасность труда в промышленности. – 1972. – №4. – С. 17–19.*

8. Петровский А.А. Поведение человека в ситуации опасности / А.А. Петровский // Новые исследования в психологии. – М.: Изд-во АПН СССР, 1974. – С. 51–53.
9. Психология безопасности труда : учеб. пособие / сост. В.С. Сердюк, Л.Г. Стищенко. – Омск, 2000. – С. 18–19.
10. Совенко С.К. Зависимость уровня травматизма от индивидуальных качеств работающих / С.К. Совенко, Н.Т. Бабич // Безопасность труда в промышленности. – 1972. – № 4. – С. 47–49.

Плескач К.С.  
(Полтава)

### **ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

Україна є однією з найбільших за територією, чисельністю населення та економічним потенціалом держав Європи. Станом на 2013 рік населення України становило 45,5 мільйонів осіб. На території країни зосереджені величезні природні багатства, втім відсутність концептуальних підходів до забезпечення як національної безпеки в цілому, так і екологічної безпеки зокрема негативно позначились на рівні збереження та примноження природних ресурсів і багатств нашої країни.

Система екологічного контролю складається з державної служби спостереження за станом навколишнього природного середовища (моніторинг), державного, виробничого, суспільного контролю. Моніторинг організується з метою спостереження за тим, що робиться у навколишньому природному середовищі: фізичними, хімічними, біологічними процесами, за рівнем забруднення атмосфери, повітря, ґрунтів, водних об'єктів, наслідками його впливу на рослинний і тваринний світ, забезпечення зацікавлених організацій і населення поточною й екстреною інформацією про зміни у навколишньому природному середовищі, попередженнями і прогнозами цього стану.

Порядок здійснення державного контролю за охороною навколишнього природного середовища та використанням природних ресурсів визначається Законом України «Про охорону навколишнього природного середовища». Його преамбула характеризує екологічну політику як «спрямовану на збереження безпечного для існування живої і неживої природи навколишнього середовища, захисту життя і здоров'я населення від негативного впливу, зумовленого забрудненням навколишнього природного середовища, досягнення гармонійної взаємодії суспільства і природи, охорону, раціональне використання і відтворення природних ресурсів» [3] та іншим законодавством України.

Отже, державна екологічна політика – це законодавчо виражена політична воля, екологічні цілі та шляхи їх досягнення. Основи екологічної безпеки в Україні проголошені в Декларації про незалежність України від 16 липня 1990 року, на конституційному рівні – в ст. 16 Конституції України проголошено, що екологічна безпека і екологічна рівновага на