

- визначення проблеми з охорони праці;
- визначення напрямів вирішення проблеми; моделювання процесу вирішення проблеми;
- розроблення проектів профілактичних заходів (програм з охорони праці);
- прийняття концептуального варіанту проектів профілактичних заходів (опрацьовано та сформульовано на основі аналітичних розробок К. Ткачука та М. Репіна [2, с. 17–18]).

В рамках завершального етапу відбуваються тристоронні консультації за участі державних органів влади, представницьких організацій роботодавців та працівників. У результаті таких консультацій здійснюється уточнення та схвалення концептуального варіанту проектів профілактичних заходів або відповідних програм з охорони праці. Причому, якраз на основі урахування досвіду так званого «низового рівня» видається можливим досягти системних зрушень у вдосконаленні профілактичних заходів з охорони праці.

Отже, профілактичні заходи у сфері охорони праці є складною системою структур та взаємодій. Вони охоплюють всі рівні соціально-трудова відносин, складаючи в кінцевому рахунку надійну основу працезахоронної політики.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конвенция об основах, содействующих безопасности и гигиене труда № 187 [2006 г.] [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_515
2. Ткачук К.Н. Алгоритм розроблення профілактичних заходів з охорони праці на державному рівні / К.Н. Ткачук, М.В. Репін // Восточно-Европейский журнал передовых технологий. – 2013. – № 5/10. – С. 16–19.
3. Єсипенко А.С. Розроблення переліку профілактичних заходів щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища / А.С. Єсипенко, Т.М. Таїрова, О.А. Сліпачук // Інформаційний бюлетень з охорони праці. – 2012. – № 1 (63). – С. 42–49.
4. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ (Редакція станом на 05.04.2015 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
5. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці : затверджено Головою Держгірпромнагляду 07.02.2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dnopr.gov.ua/index.php/uk/normativna-baza/nakazi/3041-2265>

УДК 316.624

¹Древаль Ю.Д., ²Оганезова Н.О.,
¹Національний університет цивільного захисту України
²Харківський медичний коледж № 1

ТРУДОГОЛІЗМ І СФЕРА ОХОРОНИ ПРАЦІ

Трудоголізм у загальному тлумаченні – це надмірна працьовитість. У словнику «Вікіпедія» «трудоголізм» трактується в адиктивному смислі і надміру спрощено пояснюється як «залежність». На побутовому рівні трудоголіком (працеголіком) називають людину, яка повністю себе посвячує роботі. Чи не в кожному колективі існує власний трудоголік, який присвячує виконанню власних професійних обов'язків значно більше часу та зусиль, ніж це передбачено його посадовими обов'язками.

Трудоголізм вперше було помічено ще на початку ХХ ст., коли Ш. Ференці відзначив своєрідний стан деяких людей, які дивним чином захворювали під кінець робочого тижня, а потім різко видужували у понеділок вранці (назвавши цей хворобливий стан «недільним синдромом»). Наприкінці 1960-х рр. У. Отс для такого стану запропонував термін «трудоголізм» (workaholisme), поєднавши слова «праця» (work) та «алкоголік» (alcoholic).

На сьогодні проблема трудоголізму аналізується психологами, медиками, фахівцями з менеджменту та представниками деяких інших наукових дисциплін. Проте, поки що бракує спеціальних досліджень зазначеного феномену з позицій працевохоронної політики (що слід визнати не лише прогалиною, але і суттєвим недоліком досліджень з охорони праці, адже в кінцевому рахунку якраз від працівника залежить стан безпеки і гігієни праці на робочому місці).

Діяльність трудоголіків неможливо оцінити якось однозначно. Такі особистості загалом не відсажуються від будь-якої важкої роботи, для них не існує проблеми надурочної чи так званої «авральної» роботи. Колектив, що складається переважно з трудоголіків, оптимально підходить для вирішення якоїсь термінової чи «авральної» роботи. Для молоді ж людини захопленість роботою і прагнення присвятити їй багато часу та сил свідчать про цілеспрямованість і здорові амбіції. Явище трудоголізму також цілковито узгоджується з сезонною роботою та новими формами зайнятості (надомною та дистанційною працею, а також з деякими видами творчої діяльності).

Водночас наводяться і численні аргументи на користь того, що трудоголізм є відхиленням від нормального стану соціалізації особистості і навіть своєрідною формою психічного розладу. Трудоголізм нарівні з деякими позитивними якостями характеризується нерішучістю, боязливістю, схильністю до нав'язливих ідей та небажанням до творчого пошуку. Так зване «повне» занурення в роботу негативно позначається на спілкуванні поза межами робочого місця, сімейному житті, вихованні підростаючого покоління тощо. До того ж, явище трудоголізму підпитується такими негативними для трудового процесу характеристиками, як невміння організувати власний робочий час, працювати в команді та в стандартному режимі. Слід також враховувати, що найбільш поширеним станом людини у багатьох сферах трудової діяльності є монотонія. Це специфічний функціональний стан, що характеризується зниженням рівня життєдіяльності та працездатності в результаті впливу одноманітних подразників. Наявність такого стану є одним з найбільш важливих аргументів на користь того, що працівник не може безкінечно експлуатувати власну моторну та психофізіологічну здатність до праці. У такому разі значно пришвидшується процес емоційного вигорання працівника і створюється ситуація, коли не помічаються ні відхилення від загальноприйнятих правил охорони праці, ні наявна загроза життю та здоров'ю працівника.

Наявність трудоголіка в колективі складає важливу проблему для роботодавців та керівників підприємства. Цілком природним видається бажання отримати від працівника значно більше користі, ніж це вимагається трудовим договором чи посадовими інструкціями. Водночас, посилена експлуатація робітника не може здійснюватися постійно, адже при високій нарузі ресурси людського організму рано чи пізно вичерпуються. Відомо ж, що робота в посиленому темпі, який в чотири рази перевищує звичний робочий процес, дозволяє досягти лише подвоєння виробничого результату (та й то, лише до того часу, коли працівника повністю покинуть сили) [1, с. 984].

У цьому сенсі чи не найбільш важливою проблемою є ситуація, коли трудоголіком є власне керівник підприємства чи його структурного підрозділу. Такий керівник не лише має схильність до напруженої та позаурочної праці, але досить часто вимагає такого ж відношення і від підлеглих. При цьому, як правило, порушується плановість та ритмічність

трудового процесу, що в кінцевому рахунку суттєво впливає на здатність людини до праці та здорового способу життя (в якості глобального прикладу можна навести сумнозвісні приклади з радянської історії, коли з метою реалізації гасла «виконання п'ятирічки за три роки» правлячий режим не гребував життям та здоров'ям мільйонів працівників). Не випадково Т. Воджик, який є засновником та президентом компанії «The renewal group», до «семи смертних гріхів безпеки» відніс ту ситуацію, коли лідери «не повною мірою виконують правила, які самі ж і затвердили» [2, с. 60].

Найбільш дієвим засобом ідентифікації трудоголіка є порівняння феноменів працелюбності та трудоголізму. Згідно з аналізом, проведеним І. Прокопчук, слід вирізняти відношення до норм праці (працелюб працює стільки, скільки треба для справи; трудоголік працює, скільки зможе, до виснаження); відношення до мети праці (у працелюба – створення матеріальних благ, а також професійне та кар'єрне зростання; у трудоголіка – праця як самоціль, праця заради самої праці); ставлення до відпочинку (у працелюба позитивне, у трудоголіка – негативне) тощо [3, с. 94].

Працелюби відчувають і знають, що вони захоплюються роботою та працюють на основі внутрішнього задоволення. Водночас у таких осіб немає залежності від праці і вони з таким же задоволенням можуть «переключитися» на інші сфери життєдіяльності. Натомість, трудоголік не може «переключитися» і працює постійно, отримуючи задоволення виключно від власної участі у процесі праці.

Тут орієнтиром для самоперевірки має бути питання: «Для чого я працюю»? Протилежними можуть бути наступні відповіді: 1) Працюю, орієнтуючись на отримання матеріальних благ та морального задоволення, водночас усвідомлюючи смисл соціальної значущості власної життєдіяльності; 2) Працюю лише заради процесу, працюю у стані афекту і не можу позбавитися цієї звички.

Отже, трудоголізм негативно впливає на стан охорони праці у колективі, адже трудоголік не лише нехтує нормативними приписами у сфері трудового права (насамперед, щодо фіксованого часу роботи та загальних вимог щодо підтримання належного стану охорони праці), але і складає безпосередню загрозу безпеці і гігієні праці на робочому місці. Відтак, і боротьба з трудоголізмом має стати нагальним завданням для роботодавця та усього трудового колективу. В якості ж механізмів, спрямованих на усунення наведеного недоліку, першочергово слід назвати належну професійну та соціальну адаптацію особистості. Причому, мова має йти не про «пристосування» (adjustment), а якраз про «адаптацію» (adaptation).

ЛІТЕРАТУРА

1. Бугельски Б.Р. Циклы труда и отдыха (work-rest cycles) / Б.Р. Бугельски // Психологическая энциклопедия. 2-е изд. / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. – СПб. : Питер, 2003. – 1096 с.
2. Воджик Т. Семь смертных грехов культуры безопасности / Том Воджик // Промислова безпека. – 2016. – № 1 (88). – С. 59–60.
3. Прокопчук І. Трудоголізм як тип адиктивної поведінки / Ірина Прокопчук // Політичний менеджмент. – 2011. – № 1. – С. 92–102.