

С.О. Поторочин, ДонНТУ

**ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ БЕЗПЕЧНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В КОНТЕКСТІ
ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ: ПРАВОВІ ТА ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ**

Актуальність. Процес розвитку суспільного виробництва в сучасних умовах під впливом цілої низки причин, і перш за все, науково-технічного прогресу, підтверджує той факт, що людина в суспільному виробництві завжди була і залишається головним чинником виробництва. Тому, охорона життя та здоров'я робітників у процесі їх трудової діяльності, створення безпечних та нешкідливих умов праці є одними з найважливіших завдань як держави так і підприємства. В останні роки в Україні близько трьох мільйонів населення зайнято на виробництві з шкідливими умовами праці. Це безпосередньо позначається на зростанні професійних захворювань, яке має місце практично у всіх галузях виробництва. Насамперед, це стосується працівників вугільної промисловості, металургії, машинобудування. Головними причинами зростання захворювань є недосконалість технологій, устаткування, порушення правил безпеки, а також відсутність та недосконалість або незастосування засобів індивідуального захисту на виробництві.

Розробленість. За вісімнадцять років після прийняття Закону України «Про охорону праці» були досягнуті значні позитивні зрушення в управлінні охороною праці на підприємствах, які, перш за все, пов'язані із впровадженням проектів стратегічного розвитку, економічних, організаційних та технічних заходів щодо управління охороною праці [1]. Відбулись організаційні зміни у фінансовому забезпеченні заходів з охорони праці не тільки на рівні підприємства, а і держави; розширення прав і гарантій працівників та обов'язків роботодавця у сфері охорони праці. Як умови праці, так і стан охорони праці на підприємствах залежать від багатьох чинників: економічних, організаційних, технічних, психологічних, які являють собою складні категорії та впливають на результати трудової діяльності, що робить їх важливим об'єктом управління для роботодавців.

Проблема. Узагальнення досліджень праць вітчизняних науковців і фахівців дозволяє визначити головні проблеми в досліджуваному питанні. Так, С.В. Мартякова обґрунтовує необхідність реформування економічного механізму управління охороною праці, необхідність якого міститься у ізолюваності принципів управління охороною праці від ринкової економіки [2]. Г.В. Лесенко досліджує причини недосконалої організації безпечної праці на виробництві, яка має прояв через заощаджування на навчанні персоналу служб охорони праці, слабку організацію і координацію спільної роботи з формування ефективної

системи управління охороною праці [3]. В.Г. Макушин обґрунтовує доцільність вдосконалення умов праці на промислових підприємствах через забезпеченість фінансування заходів з охорони праці та пріоритетність виділення коштів на охорону праці [4]. І.М. Миценко доводить необхідність удосконалення управління умовами праці на виробництві на підставі дослідження і впровадження соціальних форм й методів управління охороною праці, участі виробничого персоналу в управлінні охороною праці [5]. Досліджуючи регіональні аспекти управління охороною праці, О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.І. Крот наголошують на низькому рівні скоординованості регіонального та галузевого управління охороною праці з системою державного управління, низькому рівні трудової і виробничої дисципліни [6]. Вирішуючи ці й інші проблеми керівництво підприємств може значно збільшити ефективність функціонування системи управління охороною праці. Одним із головних інструментів в цьому може стати організаційна культура, яка сприятиме реформуванню системи управління охороною праці та вдосконаленню організації безпечної праці на виробництві.

Мета. Організаційна культура дозволить створити ефективну організацію і координацію спільної роботи з формування ефективної системи управління охороною праці, яка буде сприяти поліпшенню умов праці на промислових підприємствах, впровадженню нових форм й методів управління охороною праці з врахуванням соціальних чинників.

Задачі. Можливості організаційної культури щодо забезпечення безпечних умов праці доцільно розглядати з врахуванням правових і економічних аспектів охорони праці на підприємстві. В Законі України «Про охорону праці» визначено повноваження як центральних, так і місцевих органів виконавчої влади у сфері охорони праці, відповідно до яких вони повинні забезпечувати реалізацію державної політики. Однак методологічна передумова створення методів економічного стимулювання пов'язана з тим, що держава є «зацікавленим спостерігачем» діяльності у сфері охорони праці, а також гарантом реалізації конституційного права робітника на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни. Спеціальним уповноваженим центральним органом виконавчої влади з промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду та державного регулювання у сфері охорони праці є Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду. Основною функцією цього органу є здійснення державного нагляду за дотриманням законодавства з охорони праці в частині промислової безпеки та безпечного ведення робіт. Однак ця функція в останні роки виконувалася на неналежному рівні внаслідок об'єктивних і суб'єктивних причин, серед яких однією з основних є багаточисельні реорганізації комітету.

Так, у відповідності до постанови № 413 «Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності у сфері промислової безпеки та охорони праці і визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю)», можна зробити висновок, що перевірки у сфері промислової безпеки і охорони праці упорядковуються на підставі статистичної звітності за кожною сферою діяльності та затвердження груп ризику і періодичністю проведення перевірок, за принципами:

- частіше перевіряти тільки ті підприємства, які здійснюють високоризиковані види діяльності;
- насамперед перевіряти ті підприємства, де небезпека отримання травм є більшою.

Одним з недоліків Постанови № 413 є об'єднання в одну групу видів господарської діяльності, які не можна порівняти за ступенем ризику. Так, до групи високоризикованих видів діяльності віднесено, як видобуток корисних копалин, плавка і литво металу, експлуатація свердловин для видобутку нафти і газу, так і зберігання та переробку зерна. Ці види діяльності в межах однієї групи є різними за фактичним рівнем ризику щодо життя та здоров'я робітників. Водночас роботи в газо-, вибухо- і вогнебезпечних зонах, згідно Постанови № 413, віднесені до середньої групи ризику. Результатом такої ситуації є те, що об'єкти, які є більш безпечні, перевіряються з такою ж періодичністю, як і менш безпечні. Тобто людські та фінансові ресурси Держгірпромнагляду використовуються нераціонально, в наслідок чого результативність державного контролю є надзвичайно незадовільною.

Аналіз перевірок суб'єктів господарської діяльності Держгірпромнаглядом свідчить про негативну динаміку показників, що характеризують перевірки порушень та їх усунення. Так, протягом 2005 – 2008 рр. кількість перевірок скоротилася на 14%, табл. 1. [7].

Таблиця 1

Результати перевірок суб'єктів господарської діяльності органами Держгірпромнагляду

Показники	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
Кількість перевірок, тис. од.	230	234	237	197,59
Кількість виявлених порушень, тис. од.	2441	2467	2464	2118
Усунення порушень, %	59,4	26,5	17,5	-
Кількість виявлених порушень на одну перевірку, од.	10,61	10,54	10,39	10,72

Так, кількість виявлених порушень протягом аналізованого періоду скоротилась майже на 14%. Однак негативним є показник усунення

порушень. Якщо у 2005 р. цей показник становив 59,4 %, то у 2006 р. він скоротився більш ніж в 2 рази і дорівнював 26,5%, у 2007 р. скоротився більш ніж в 3 рази до рівня 2005 р. і становив 17,5%. Таким чином, результативність роботи інспекторів як представників державного органу нагляду та підприємств як об'єктів перевірки, характеризується незадовільною виконавчою дисципліною щодо усунення порушень, що свідчить про недосконалість існуючої системи управління охороною праці на підприємствах.

До головних чинників, які заважають ефективному контролю з боку держави, є недостатня чисельність інспекторів з охорони праці, недосконалість організації та нормування праці у державних галузевих інспекціях. В зв'язку з чим державні інспектори в різних регіонах України мають неоднакове навантаження, що відображається в кількості підприємств, обстежених одним інспектором протягом року. Для вирішення цього питання є необхідною систематична розробка оптимальної схеми організації перевірок підприємств інспекторами, враховуючи територіальні і галузеві ознаки кожного регіону. Вона буде засновуватися на ґрунтовному аналізі розвитку кожного регіону України, і залежно від кількості галузевих підприємств в регіоні, здійснюватиметься перерозподіл чисельності інспекторського складу, а також можливий перегляд окремих положень постанови № 413.

Вирішення питань охорони праці на підприємствах залежить від фінансового дисбалансу у промисловому комплексі України, який наразі зберігається і посилюється під впливом таких основних чинників:

- погіршення кон'юнктури ринку вугілля під впливом світової фінансово-економічної кризи;
- неухильне зростання цін на матеріали та обладнання, збільшення тарифів на електроенергію;
- постійне зростання заробітної плати, пов'язане з підвищенням рівня мінімальної заробітної плати;
- необхідність витрат на утримання місцевих закладів соціальної сфери за відсутності їх бюджетного фінансування.

Це підтверджує, що держава через органи законодавчої і виконавчої влади повинна створити механізм для здійснення гарантованого права працівників на безпечну трудову діяльність, використовуючи різні форми регулювання: правові, адміністративні, фінансово-економічні, що не завжди реалізується на практиці. В свою чергу роботодавці повинні належним чином організувати систему управління охороною праці та забезпечити працівникам належний рівень безпечної трудової діяльності. Незадовільний стан організації охорони праці є водночас наслідком і причиною негативних показників розвитку вугільної промисловості України, табл. 2.

Таблиця 2

Показники розвитку вугільної промисловості України [8]

Показники	Січень-березень 2008 р.	Січень-березень 2009 р.	Абсолютне відхилення 2009/2008
Видобуто вугілля, тис. т.	20266,0	17860,6	-2405,4
Відвантажено споживачам вугілля, тис. т.	7741,3	6862,6	-878,7
Продуктивність праці одного працівника з видобутку вугілля на державних підприємствах, т.	24,3	22,4	-1,9
Ціна 1 т. вугільної продукції на державних підприємствах, грн.	385,99	442,32	+56,33
Збитки від виготовлення продукції державними вугільними підприємствами без урахування коштів державної підтримки, млн. грн.	1048,8	1601,9	+553,1
Надходження з державного бюджету на часткове покриття витрат з собівартості вугільної продукції, млн. грн.	842,0	750,0	-92,0
Мінвуглепром з Державного бюджету отримано, млн. грн.:			
- за планом	1424,6	1943,6	+519,0
- фактично	1810,6	1951,7	+141,1
Витрати на капітальне будівництво державних вугільних підприємств, тис. грн.	189542	71211	-118331
Кількість випадків загального виробничого травматизму на вугільних підприємствах, підпорядкованих Мінвуглепрому, од.	1100	1004	-96
Кількість аварій, од.	10	15	+5
Кількість випадків загального виробничого травматизму на 100 тис. т. видобутого вугілля, од.	5	6	+1

Аналіз свідчить про зниження рівня виробничого травматизму в умовах фінансової кризи та скорочення економічної активності на підприємствах. Зниження рівня травматизму не є наслідком організаційних заходів, спрямованих на безпечну трудову діяльність. Підтвердженням цього є кількість випадків загального виробничого травматизму на сто тис. т. видобутого вугілля, яка у 2008 р. дорівнювала 5 од., а у 2009 р. – 6 од., при тому, що у 2009 р. було видобуто вугілля на 2405,4 тис. т. менше, ніж у 2008 р. Тому, слід вважати, що зменшення виробничого травматизму, перш за все, пов'язано із зменшенням обсягів видобутку вугілля.

В цих умовах працівники і роботодавці повинні усвідомити, що за процес управління охороною праці вони відповідають однаково, що в свою чергу буде проявом соціального партнерства. Такий підхід містить частку здорового прагматизму: турбота про безпеку і здоров'я працівників обернеться для роботодавця не лише відсутністю втрат людино-годин робочого часу, але і ефективнішою працею і старанністю працівників, які напевно оцінять турботу і безпечні умови праці. Водночас такий підхід

можна вважати за розуміння того, що держава віддає роботодавцям і працівникам, як учасникам процесу управління, практичну перевагу в управлінні охороною праці.

Негативна ситуація може бути частково поліпшена за рахунок змін у законодавстві. Аналіз двох редакцій Закону України “Про охорону праці” виявив, що практична перевага в управлінні охороною праці належить саме підприємствам, табл. 3.

Таблиця 3 – Порівняльна характеристика основних положень Закону України «Про охорону праці»

Основні положення	Доповнення / зміни нової редакції Закону (2008 р.)
Повноваження держави	
Принципи державної політики	<ul style="list-style-type: none"> - підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництва, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці; - інформування населення.
Компетенція Кабінету Міністрів України	<ul style="list-style-type: none"> - встановлення єдиної державної статистичної звітності з питань охорони праці; - подання на затвердження Верховною Радою України загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища / <i>(затверджує національну програму щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці і виробничого середовища)*.</i>
Права і відповідальність посадових осіб спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці	<ul style="list-style-type: none"> - скасування або припинення дії виданих дозволів і ліцензій до усунення порушень, які створюють загрозу життю працюючих.
Економічне стимулювання охорони праці	<ul style="list-style-type: none"> - економічне стимулювання досягнення належного стану охорони праці і зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності внаслідок здійснення роботодавцем відповідних профілактичних заходів; - застосування знижок та надбавок при розрахунку страхового внеску.
Повноваження роботодавця	
Права працівників на охорону праці під час роботи	<ul style="list-style-type: none"> - підтвердження факту наявності небезпечної ситуації за участю страхового експерта з охорони праці; - встановлення роботодавцем для працівника скороченого робочого дня та організація проведення навчання працівника з набуття іншої професії за станом здоров'я відповідно медичного висновка.
Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці	<ul style="list-style-type: none"> - інформування працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій роботодавцем не пізніше як за 2 місяці / <i>(роботодавець повинен своєчасно інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій)*.</i>
Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами	<ul style="list-style-type: none"> - забезпечення роботодавцем за свій рахунок видачі засобів індивідуального захисту; - компенсація роботодавцем всіх витрат працівника на придбання мийних та знешкоджувальних засобів; - видача роботодавцем працівникові додатково, понад встановлені норми, певних засобів індивідуального захисту.
Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті	<ul style="list-style-type: none"> - здійснення роботодавцем додаткових виплат потерпілим та членам їх сімей за рахунок власних коштів; - відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника / <i>(роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну внаслідок ушкодження його здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, у повному розмірі втраченого заробітку відповідно законодавства, сплатити потерпілому одноразову допомогу)*.</i>
Управління охороною праці та обов'язки роботодавця	<ul style="list-style-type: none"> - контроль за дотриманням інструкцій з охорони праці, підвищення існуючого рівня охорони праці; - забезпечення належного утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;

	- організація проведення аудиту охорони праці, оцінки технічного стану виробничого обладнання та устаткування, безпосередня відповідальність за порушення вимог.
Служба охорони праці на підприємстві	- виконання функцій служби охорони праці на підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб сторонніми спеціалістами на договірних засадах.
Штрафні санкції до юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб та працівників	- обмеження максимального розміру штрафу не більше п'яти відсотків місячного фонду заробітної плати юридичної або фізичної особи / (максимальний розмір штрафу не може перевищувати двох відсотків місячного фонду заробітної плати юридичної або фізичної особи)*.
Фінансування охорони праці	- обмеження витрат на охорону праці в обсязі не менше 0,5 відсотка від суми реалізованої продукції.
Права та обов'язки робітників	
Права працівників на охорону праці під час роботи	- відмовитися від дорученої роботи, якщо виробнича ситуація небезпечна для виробничого середовища; - зберігається середній заробіток на час зупинення експлуатації підприємства
Забезпечення працівників спецодягом, засобами індивід. захисту, мийними та знешкоджувальними засобами	- забезпечення спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами працівників, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій.
Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці	- дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт або під час перебування на території підприємства.
Залучені учасники: організації, установи та об'єднання	
Комісія з питань охорони праці підприємства	- створення на підприємстві комісії з питань охорони праці за рішенням трудового колективу / (створення на підприємстві комісії з питань охорони праці з кількістю працюючих 50 і більше осіб за рішенням трудового колективу)*.
Громадський контроль	- зупинення ведення робіт на підприємстві технічною інспекцією профспілок галузевого рівня.
Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці	- виконання роботодавцем законних інтересів уповноважених осіб з питань охорони праці; - звернення до органу державного нагляду за охороною праці; - прийняття участі і вношення відповідних пропозицій під час інспекційних перевірок підприємств.

Пояснення:

* Редакція Закону України «Про охорону праці» 1992 р.

Роботодавцями на підприємстві має бути створена така система управління охороною праці, яка унеможливило нещасні випадки або аварії. Це потрібно робити не тільки через підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництва, яке визначене українським законодавством, як один з основних принципів державної політики в сфері охорони праці, але і через забезпечення суцільного організаційного контролю, який можна визначити через організаційну культуру, як один із головних принципів господарської політики в області охорони праці.

Беручи до уваги, що українській системі технічної експертизи вже більше ніж 15 років, а саме у 1993 році Кабінет Міністрів України вирішив створити у складі територіальних органів Держкомітету госпрозрахункові підрозділи (інспекції), які б здійснювали проведення технічного контролю за станом виробничих об'єктів. Сьогодні такі державні підприємства – експертно-технічні центри, розташовані у всіх регіонах України. Вони мають сучасну матеріально-технічну базу, досвідчених фахівців, що виконують понад 25 основних видів експертної діяльності. Враховуючи сучасне становище охорони праці на промислових підприємствах і те, що аналіз виробничого травматизму із смертельними наслідками показує, що близько 72% випадків відбуваються саме з організаційних причин, підтверджує актуальність дослідження та розвитку організаційної культури на промислових підприємствах [9].

Доцільним є створення державою у складі територіальних органів Держгірпромнагляду підрозділів, які б займалися проведенням організаційного контролю за станом виробничих об'єктів та консультацією підприємств яка б мала організаційний характер, що в значній мірі сприяло б зниженню рівня травматизму і було б проявом ведення з боку держави соціальної політики трипартизму. В свою чергу це мало б прояв формування і розвитку організаційної культури на рівні держави, і тим самим сприяло уникненню суперечок та суперечностей з точки зору правових і економічних аспектів.

Надзвичайно важливо у сучасних умовах для зниження рівня виробничого травматизму об'єднання зусиль всіх без виключення учасників трудового процесу, а саме роботодавця і працівника, дії яких повинні бути спільно спрямовані на проблеми безпечної трудової діяльності, що насамперед, дозволяє зробити розвиток організаційної культури, яка, перш за все, буде спрямована на забезпечення та дотримання на кожному робочому місці необхідного рівня промислової безпеки. Можливо, це також може бути турботою про власний імідж в цілому всього підприємства і прагнення стати повноправними та гідними учасниками на світових ринках. Все це і поєднує в собі організаційна культура. На підставі результатів дослідження, запропоновано механізм забезпечення безпечної трудової діяльності рис.1.

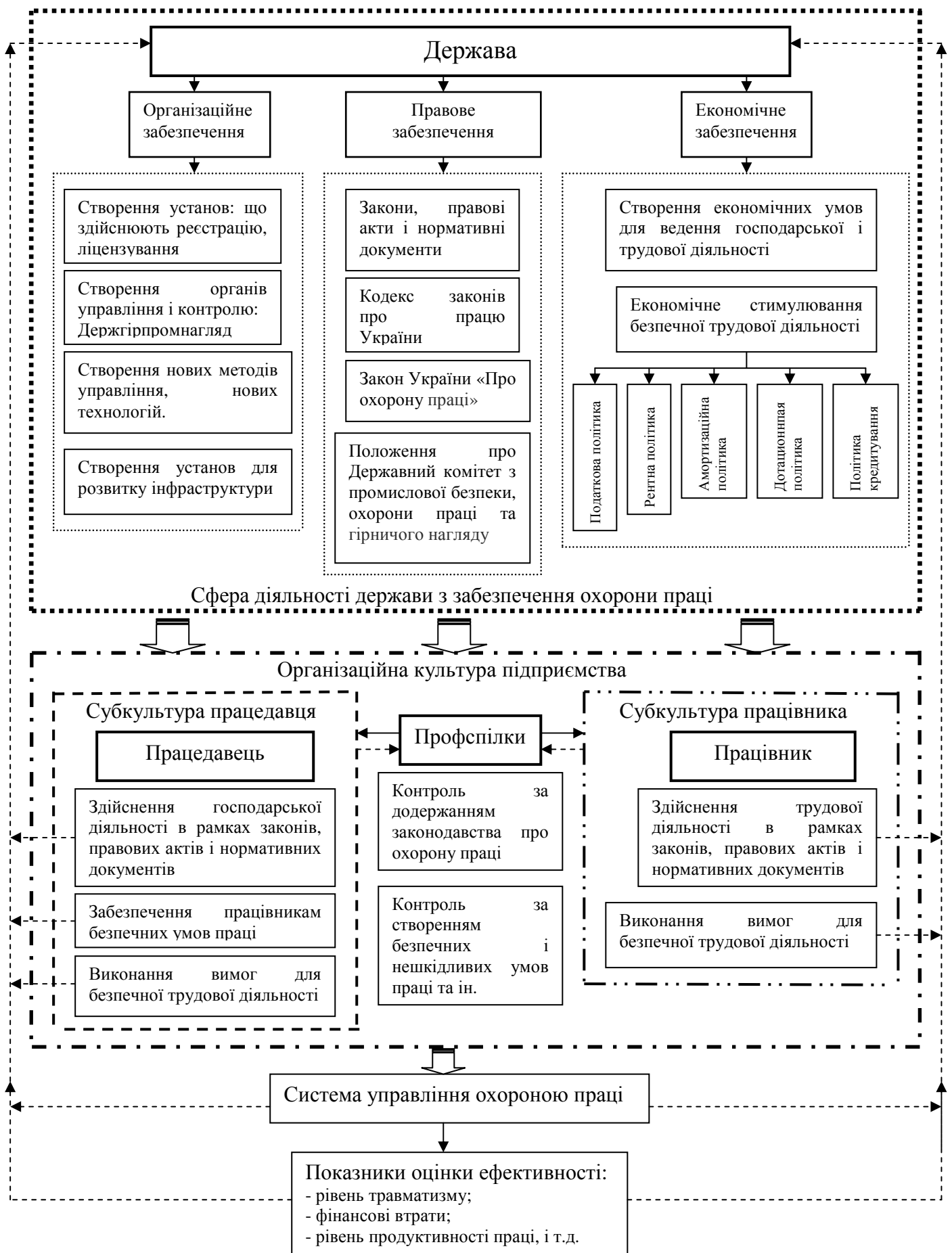


Рисунок 8 – Механізм забезпечення безпечної трудової діяльності

Висновки. Запропонований механізм забезпечення безпечної трудової діяльності на базі існуючої системи управління охороною праці (СУОП) включає в себе такий структурний елемент як організаційна культура. Вона формується під впливом правових факторів, до яких віднесено законодавство України і особливості його практичної реалізації, і економічних чинників, які характеризують ефективність господарської діяльності підприємства. Він дозволяє формувати загальний розвиток, особливо на промислових підприємствах, на основі розробки та реалізації проектів розвинення організаційної культури на підприємстві та враховує:

- взаємодію підприємства із зовнішнім середовищем, яке дозволяє сформувати перелік чинників зовнішнього середовища, які впливають на результати діяльності підприємства;
- галузеві специфічні особливості функціонування підприємства, що формують загальні умови функціонування підприємства;
- субкультуру як роботодавця, так і працівника;
- взаємодію субкультур роботодавця і працівника;
- взаємодію організаційної культури підприємства із зовнішнім середовищем.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є поглиблений аналіз розробки конкретних інструментів розвитку організаційної культури, визначення та дослідження основних методів оцінки розвитку організаційної культури, аналіз факторів впливу на організаційну культуру на промислових підприємствах.

Література

1. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. №2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
2. Мартякова Е.В. Реформирование экономического механизма управления охраной труда в Украине / Е.В. Мартякова // Охрана труда. – 1998. – №6. – С. 9-12.
3. Лесенко Г.В. Организация безопасности труда на производстве [2-е изд.] / Г.В. Лесенко. – К.:Техника, 1989. – 232 с.
4. Макушин В.Г. Совершенствование условий труда на промышленных предприятиях: Социально-экономические проблемы / В.Г. Макушин – М.: Экономика, 1981. – 216 с.
5. Миценко І.М. Управління умовами праці на виробництві / І.М. Миценко // Охорона праці. – 1998. – №2. – С. 9-10.
6. Амоша О.І. Регіональне управління охороною праці / Амоша О.І., Новікова О.Ф., Крот В.І. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2000. – 244 с.
7. ІНТЕРНЕТ-ПОРТАЛ Газети БІЗНЕС: компанія і ринки: захисні заходи: [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.business.ua/i849/a24950>.

8. Міністерство вугільної промисловості: інформаційно-аналітичний звіт про розвиток вугільної промисловості України за січень-березень 2009 року: офіційна веб-сторінка: [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.mvp.gov.ua/mvp/control/uk/publish/article?art_id=78200&cat_id=52294.

9. Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляд): офіційна веб-сторінка: про стан промислової безпеки в Україні та підсумки роботи органів Держгірпромнагляду за 2005 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу:

http://www.dnop.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=670&Itemid=62

АНОТАЦІЯ

Поторочин С.О.,
ДонНТУ, м. Донецьк

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ БЕЗПЕЧНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В КОНТЕКСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ: ПРАВОВІ ТА ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ

Резюме

Розвиток організаційної культури на промислових підприємствах, яка спрямована на забезпечення безпечної трудової діяльності. Розробка механізму безпечної трудової діяльності в умовах промислових підприємств на підставі розвитку організаційної культури.

Поторочин С.О.,
ДонНТУ, г. Донецк

ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА БЕЗОПАСНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: ПРАВОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Резюме

Развитие организационной культуры на промышленных предприятиях, которая направлена на обеспечение безопасной трудовой деятельности. Разработка механизма безопасной трудовой деятельности в условиях промышленных предприятий на основании развития организационной культуры.

Potorochin S.
DonNTU, Donetsk

FORMING OF MECHANISM OF SAFE LABOUR ACTIVITY ON INDUSTRIAL ENTERPRISES IN CONTEXT OF ORGANIZATIONAL CULTURE: LEGAL AND ECONOMIC ASPECTS

Resume

Development of organizational culture on industrial enterprises, which is directed on providing of labour safe activity. Development mechanism of labour safe activity is in the conditions of industrial enterprises on the basis of organizational culture development.

Ключові слова: організаційна культура, промислове підприємство, фактори, безпечна трудова діяльність, галузь.

Keywords: organizational culture, industrial enterprise, factors, safe labour activity, industry.