**Тема 2.2. УПРАВЛЕНИЕ ВНУТРЕНЕЙ МОТИВАЦИЕЙ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА НА БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД И СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА**

1. Человеческий фактор, оказывающий влияние на решение вопросов охраны труда. Психологические (личностные) причины травматизма. Понятие «культура охраны труда». Работник как личность. Построение системы поощрений и наказаний. Организация соревнования за лучшее рабочее место по охране труда.
2. Вовлечение работников в управление охраной труда. Организация ступенчатого «административно-общественного» контроля.
3. Организация информирования работников по вопросам охраны труда.

Труд занимает треть взрослой самостоятельной жизни человека. Помимо это труд определяет жизнь человека и в другие периоды его жизни (как во время «подготовки» к труду, так и на пенсии). Поэтому труд и его охрана имеют большое значение для любого человека и невозможны без его активного участия.

Известно, что поведение человека определяется его внутренней мотивацией, называемой потребностью, и внешними факторами, влияющими на мотивацию, называемые стимулами. Поведение человека определяется теми потребностями и стимулами, которые доминируют в данный момент времени. Позитивная мотивация активирует способности человека, негативная — тормозит их проявление.

Слабая мотивация работника на безопасный труд делает его самым «слабым звеном» во всей цепи обеспечения безопасности труда и производства, потенциальной жертвой неблагоприятных условий труда, приводит к проявлениям всего того, что мы называем «человеческим фактором».

Как известно, многочисленные технические системы становятся взаимосвязанными только благодаря наличию такого основного звена, как человек, а примерно 20–30% отказов оборудования (инцидентов) прямо или косвенно связаны с ошибками человека. Зачастую эти отказы представляют собой угрозу безопасности человека. Известно, что от 60 до 90% травм происходит по вине самих пострадавших.

Опыт свидетельствует, что в основе аварийности и травматизма слишком часто лежат не инженерно-конструкторские дефекты оборудования и инструментов, а организационно-психологические причины: низкий уровень профессиональной подготовки по вопросам безопасности, недостаточная дисциплинированность, допуск к опасным видам работ лиц с повышенным риском травмирования, пребывание людей в состоянии утомления или таком физическом и психическом состоянии, которое снижает уровень их безопасности.

Соотношение между качеством и безошибочностью работы человека и действующими нагрузками показывает, что зависимость частоты появления ошибок от действующих нагрузок является нелинейной. При очень низком уровне нагрузок большинство людей работают неэффективно, и качество их работы далеко от оптимального. При умеренных нагрузках качество работы оказывается оптимальным, поэтому умеренную нагрузку можно рассматривать как достаточное условие обеспечения внимательной работы человека. При дальнейшем увеличении нагрузок качество работы человека начинает ухудшаться, что объясняется главным образом такими видами физиологического стресса, как страх, беспокойство и т. п. При самом высоком уровне нагрузок безошибочность работы человека снижается до минимального значения.

Ошибки по вине человека, связанные с безопасностью, могут возникнуть в случаях, когда работник: 1) сознательно стремится к выполнению работы за счет нарушения правил безопасности; 2) не владеет приемами безопасного труда; 3) замедленно реагирует на изменяющуюся ситуацию и бездействует именно в тот момент, когда его активные действия необходимы.

Управление мотивацией поддержания высокого уровня безопасности труда направлено на выработку у работников личных и групповых долгосрочных интересов и соответствующих установок на безусловное заинтересованное соблюдение требований охраны труда, а также соответствующего поведения в опасных производственных ситуациях.

Необходимо различать стимулирующее управление (положительную мотивацию), связанное с поощрением работника, и наказывающее управление (отрицательную мотивацию), связанное с ответственностью работника за свои действия/бездействие.

Для формирования устойчивой направленной положительной мотивации во всех подразделениях и трудовых группах (бригадах) следует использовать самые разные методы стимулирования работников к овладению знаниями и накоплению опыта обеспечения безопасности труда и производства, к снижению показателей аварийности, инцидентности, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Нарушение требований охраны труда и безопасности производства дает основание для привлечения такого работника к дисциплинарной ответственности.

Проверенным методом положительной стимуляции направленности работников на безопасный труд является организация смотра-конкурса «За безопасный труд и производство». Стратегическая задача такого смотра-конкурса состоит в развитии системы методов морального и материального поощрения (стимулирования) работников, знающих и соблюдающих требования и нормы охраны труда, при сохранении системы дисциплинарных воздействий на недостаточно подготовленных и недисциплинированных работников.

Основные цели такого смотра-конкурса:

1) формирование устойчивой мотивации работников на знание и соблюдение норм и правил по охране труда;

2) повышение заинтересованности работников в улучшении состояния условий и охраны труда на рабочих местах и в подразделениях;

3) повышение исполнительности работников по соблюдению требований охраны труда, инструкций по безопасному ведению работ;

4) укрепление трудовой и технологической дисциплины работников, поскольку повышение общей дисциплинированности работников ведет к снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Смотр-конкурс проводится между отдельными работниками и между отдельными однотипными подразделениями, как внутри каждого подразделения, так и по однотипным должностным обязанностям или по профессиям.

Подведение итогов смотра-конкурса проводится регулярно, как правило, на собрании трудового коллектива подразделения, группы подразделений, всей организации или на расширенном совещании руководителей подразделений, участвовавших в конкурсе. Если в организации праздник «День фирмы» стал традицией, то подведение итогов лучше приурочить к этому дню. Если в организации отмечают какой-либо отраслевой праздник, например День шахтера, то награждение победителей смотра-конкурса можно провести в этот день. Сведения о победителях смотра-конкурса, о характере и размерах поощрений оформляются письменно в виде приказа по организации.

Меры поощрения выбираются с целью создания реальной заинтересованности работников в обеспечении безопасности каждого рабочего места и всех производств, развития и закрепления стимулов к выполнению требований безопасности, осознания индивидуальных и групповых интересов, ответственности работника за состояние травматизма в трудовом коллективе, коррекции субъективных представлений об опасностях с их реальной значимостью для устойчивого развития предприятия.

Удобно приурочивать подведение итогов конкурса к Всемирному дню охраны труда. Всемирный день охраны труда отмечается 28 апреля. Исторически Всемирный день охраны труда связан с инициативой американских и канадских рабочих, предложивших отмечать с 1989 года День памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе. Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) поддержала это начинание и включила в его содержание понятия устойчивого труда и устойчивых рабочих мест. В 2003 году МОТ предложила изменить концепцию Дня памяти погибших и сделать основной упор на профилактике несчастных случаев на производстве и заболеваний профессионального характера, назвав этот день Днем охраны труда!

Проведение Всемирного дня охраны труда может стать основанием для организации информационно-разъяснительной кампании, посвященной предотвращению связанных с работой несчастных случаев и заболеваний. В этот день все работники могут еще раз задуматься и обсудить организацию безопасности своей работы и определить меры, которые позволят избежать травм и заболеваний не только 28 апреля, но и в течение всего года.

Важной задачей проведения Всемирного дня все чаще становится пропаганда, культуры охраны труда / культуры безопасности.

Культуру охраны труда/безопасности на рабочих местах можно понимать как совокупность ценностей, отношений, правил, управленческих систем и методов, принципов участия социальных партнеров и режимов труда, ведущих к созданию безопасной и здоровой производственной среды, в которой труд людей будет высококачественным и производительным.

В нашей стране необходимость повышения культуры охраны труда обусловлена неблагоприятной демографической обстановкой, высоким уровнем в принципе предотвратимой смертности и потерей трудоспособности.

Высокая культура охраны труда позволит ограничить рост затрат, связанных с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

Однако эффективной культура охраны труда и безопасности производственной деятельности в целом может стать лишь тогда, когда будет организован непрерывный процесс повышения информированности и обучения работников всех уровней, когда будет обеспечена возможность проконсультироваться по любому вопросу охраны труда у специалиста, когда будет достигнуто согласие между социальными партнерами, а также ликвидировано противоречие между различными экономическими и финансовыми институтами, когда периодически будут анализироваться проделанная в сфере охраны труда работа и выявляться соответствующие проблемы.

Динамичный и развивающийся процесс формирования культуры охраны труда имеет много общего с процессами эффективного развития организации.

Непрерывное развитие производства и предприятия наиболее эффективно и устойчиво при условии учета предложений, вносимых работниками всех уровней. Все это — важнейшие элементы системного подхода к решению проблем управления охраной труда на уровне предприятия, изложенные в Руководстве МОТ по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001 г.). МОТ рассматривает этот системный подход в качестве краеугольного камня глобальной стратегии охраны труда, направленной на формирование и поддержание национальной культуры охраны труда профилактического характера.

Одним из способов вовлечения работников в управление охраной труда является участие членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда во всех видах, формах и уровнях контроля выполнения требований охраны труда.

Для информирования работников по вопросам охраны труда по решению руководителя в организации, на предприятии создаются кабинеты охраны труда или уголки по охране труда.

Кабинет охраны труда и уголок охраны труда создаются в целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых знаний, проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В организациях численностью 100 и более работников, а также в организациях, специфика деятельности которых требует проведения с персоналом большого объема работы по обеспечению безопасности труда, создаются кабинеты охраны труда, в организациях численностью менее 100 работников и в структурных подразделениях организаций — уголки охраны труда.

Основными направлениями деятельности кабинета охраны труда и уголка охраны труда являются:

а) оказание действенной помощи в решении проблем безопасности труда;

б) создание системы информирования работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий и охраны труда в организации, на конкретных рабочих местах, о принятых нормативных правовых актах по безопасности и охране труда;

в) пропаганда вопросов труда.

В кабинете или уголке охраны труда проводятся различные мероприятия по охране труда, в том числе:

* семинары, лекции, беседы и консультации по вопросам охраны труда;
* обучение по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, применению средств коллективной и индивидуальной защиты, способам оказания первой медицинской помощи;
* инструктажи по охране труда, тематические занятия с работниками, к которым предъявляются требования специальных знаний охраны труда и санитарных норм, проверка знаний требований охраны труда работников;
* выставки, экспозиции (кроме того, в кабинете охраны труда, как правило, есть стенды, макеты и другие виды наглядной агитации и пропаганды передового опыта по созданию здоровых и безопасных условий труда);
* аналитические исследования состояния условий труда в организации (на рабочих местах) и оценка их влияния на безопасность трудовой деятельности.

В уголке охраны труда структурного подразделения (участка) организации размещается следующая информация:

планы работы кабинета охраны труда (если он создан в организации);

графики проведения инструктажа и расписание учебных занятий по охране труда;

приказы и распоряжения, касающиеся вопросов охраны труда организации, планов по улучшению условий и охраны труда;

о вредных и опасных производственных факторах и средствах защиты на рабочих местах структурного подразделения (участка);

о нарушениях требований законодательства об охране труда;

о случаях производственного травматизма и профзаболеваний в организации и принятых мерах по устранению их причин;

о поступлениях в кабинет охраны труда новых документов, учебно-методической литературы, учебных видеофильмов по охране труда.