

УДК 658.345

С.Г. Артинова, старший преподаватель кафедры аэробиологии, охраны труда и природы (КузГТУ)

В.А. Зубарева, к. т. н., доцент кафедры аэробиологии, охраны труда и природы (КузГТУ)

МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ НА ВЫПОЛНЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Мировой опыт свидетельствует, что высокий травматизм и аварийность, незащищенность личности работника и имущества организации несовместимы с высокой конкурентоспособностью. По данным Всемирного банка США и Россия, находятся на диаметрально противоположных концах списка всех стран мира: высокая технологическая конкурентоспособность предприятий США оказывается связанной с высоким уровнем обеспечения безопасности. Обратная ситуация наблюдается в России: низкая технологическая конкурентоспособность предприятий оказывается связанной с низким уровнем обеспечения безопасности производства.

Известно, что 90% причин несчастных случаев носят антропогенный характер, то есть происходят по вине человека, в том числе и самих пострадавших.

Анализы аварийности и травматизма позволяют сделать вывод, что эти негативные явления в основном обусловлены низким уровнем профессионализма, подготовки по вопросам безопасности, технологической и организационной дисциплины.

Ошибки работника, приводящие к аварии, несчастному случаю, как правило, возникают в случаях, когда работник:

- низкий уровень профессионализма, обуславливает выполнение работ с нарушениями технологического процесса, инструкций по эксплуатации оборудования и др.;
- недостаточно компетентен об вредных и опасных факторах производственной среды и трудового процесса и методах защиты от них;
- сознательно нарушает требования безопасности;
- неадекватно реагирует на негативно изменяющуюся производственную ситуацию.

Кроме того, сюда же следует отнести и профессиональную непригодность к данному виду труда.

Фонд рабочего времени, потерянный из-за производственного травматизма, компенсации, предоставляемые работникам при работе на местах с вредными условиями труда, виде сокращенной продолжительности рабочего времени и дополнительного отпуска, достигли 180,1 млн. чел.- дней,

что в денежном выражении составило 1,1 трлн. рублей и обусловило снижение валового внутреннего продукта примерно на, 7%. Структура указанной утраты рабочего времени приведена в таблице 1.

Характеристика потерь

Таблица 1

Причина	% от 180,1 млн. чел.- дней
Дополнительный отпуск	77,6
Сокращенный рабочий день	13,7
Потеря трудоспособности из-за производственных травм	8,3

Практика показывает, что работодатель, который по законодательству главный ответственный за охрану труда на предприятии, сам немотивирован на выполнение данного направления его обязанностей, и, будучи распорядителем финансов, часто не находит нужным выделять их на охрану труда, что является нарушением требований федерального закона Трудового Кодекса.

Такое положение не могло не повлиять на тенденцию увеличения количества рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, и свою очередь обусловило рост травматизма, профессиональной заболеваемости, фонда рабочего времени и экономических расходов.

Экономические потери, возникшие как следствие неудовлетворительных условий труда, состоят из:

- расходов на компенсации и средства защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- расходов Пенсионного фонда Российской Федерации на выплату досрочных пенсий за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- издержек из-за потерь фонда рабочего времени в связи с неблагоприятными условиями труда и травматизмом.

В период с 2009 -2013 г.г. в России появилась тенденция роста удельного веса работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда (таблица 2).

Динамика удельного веса работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в РФ (по данным Росстата)

Таблица 2

Год	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Показатель, %	27,5	29,0	30,5	31,8	32,2	39,7	39,1

В 2015 г. наиболее высокий удельный вес работающих во вредных условиях труда (при среднем по России 39,1 %) наблюдался в Кемеровской области, где он составил 67,7 %, что является наиболее высоким показателем по РФ. Высокий показатель объясняется большим количеством угольных

шахт, так как при добыче каменного угля подземным способом около 80 % рабочих мест имеют вредные условия труда.

Высокое количество рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда не могло не повлиять на состояние профессиональной заболеваемости. Более трети лиц (2233) с впервые установленными в 2014 году профессиональными заболеваниями приходится на Сибирский федеральный округ, причем около половины из них – в Кемеровской области (1095 человек).

По данным Росстата в Кемеровской области уровень впервые установленных в 2014 году (18 заболевших на 10 тыс. занятых) профессиональных заболеваний значительно превышает средний по России (2,3 заболевших на 10 тыс. занятых).

Наиболее высокий уровень профессиональной заболеваемости наблюдается в организациях, осуществляющих свою деятельность в сфере добычи полезных ископаемых (19,3 человек на 10 тыс. работающих, в том числе в добыче каменного угля, бурого угля и торфа – 79,7, добыча угля подземным способом – 130,0) и обрабатывающих производств (3,0 человека на 10 тыс. работающих).

Среди причин, вызывающих профессиональную патологию, лидирующую роль играют неудовлетворительные условия труда. Так, в организациях по добыче каменного угля, бурого угля и торфа 80,2% работников заняты на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда; металлургического производства – 69,5% работников; добыче металлических руд – 67,0% работников.

Проблемы аварийности и травматизма и профессиональной заболеваемости обусловлены характеристикой системы «человек – производственная среда», в которой технические и технологические причины возникновения опасных и негативных для человека ситуаций успешно могут решаться инженерными мероприятиями. Человек – работник, является сложной составляющей системы, в связи с чем подбор работников с учетом их психологических особенностей, повышение уровня профессионализма, обучение вопросам безопасности и гигиены труда являются основным направление по снижению уровня аварийности, травматизма и профессиональной заболеваемости.

Государство, имея приоритетным направлением своей политики в области охраны труда сохранение жизни и здоровья работников, возложило на работодателя ряд обязанностей, среди которых обеспечение работников безопасными условиями труда является главной.

Эффективность современных систем управления в сфере менеджмента качества и экологического менеджмента инициировало распространение системного подхода в другие сферы, в первую очередь в сферу охраны труда.

Однако внедрение систем управления охраной труда (СУОТ) оказалось сложнее систем управления качеством и/или экологической безопасностью, поскольку управление потоком качественной продукции или загрязнением

природы оказалось намного проще и эффективней, чем управление безопасностью и гигиеной труда человека.

Ошибки человека, его иногда непредсказуемое поведение, его уязвимость в современном мире высокоэнергетических технологий делает управление охраной труда сложной не только инженерной и организационной, но и социальной задачей.

Эффективная деятельность возможна лишь при наличии у работников соответствующей мотивации, в данном случае, желания работать. Позитивная мотивация активирует способности человека, негативная – тормозит их проявление.

Повышение уровня безопасности на любом предприятии существенно зависит от наличия и эффективности работы системы управления охраной труда и промышленной безопасностью.

В силу исключительной роли персонала в СУОТ следует выделять такие направления деятельности как:

- РАЗДЕЛЕНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, ПРАВ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА (РАБОТНИКОВ) в области охраны труда и промышленной безопасности;
- ПОДГОТОВКУ, ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ КВАЛИФИКАЦИЮ и ВНУТРЕННЮЮ МОТИВАЦИЮ работников;
- МОНИТОРИНГ РАБОТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ (контроль, оценка и при необходимости коррекция СУОТ).

Все остальные задачи и мероприятия лишь конкретизируют эти основные, можно сказать, фундаментальные, направления.

Эффективность труда работника обусловлена внутренней мотивацией.

Мотивация как явление включает в себя внутреннее состояние человека, называемое потребностью, и внешние факторы, влияющие на мотивацию, называемые стимулом. Поведение человека определяется потребностями и стимулами, которые доминирует в данный момент времени.

Работодатель стимулирует работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, Почетной грамотой, представляет к званию «Лучший по профессии» и т.п.).

Управление мотивацией к поддержанию 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 при опасных производственных ситуациях. Работники должны иметь высокий уровень оценки своей жизни и здоровья.

Необходимо более широко применять стимулирующее управление, связанное с поощрением работника, по сравнению с наказывающим управлением, связанным с ответственностью работника за свои действия/бездействие.

В последнее время все сильнее стало укореняться мнение, что все большая роль в обеспечении безопасности принадлежит так называемой «культуре охраны труда».

Культура охраны труда/безопасности - это осознанная позиция лиц, действия которых влияют на состояние безопасности, убежденных, что обеспечение безопасности является приоритетной целью, сознающих ответственность и контролирующих свои действия.

Как показывает опыт промышленно развитых стран, где для формирования этой культуры потребовалось более столетия, постепенное внедрение идей, методов и культуры безопасности на рабочих местах является основополагающим предварительным условием для сокращения числа несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В настоящее время на работодателях лежит ответственность за обязательное создание таких условий труда, которые бы отвечали требованиям безопасности и гигиены, путем внедрения систем управления охраной труда на основе рекомендаций ГОСТ 12.0.230-07 «Системы управления охраной труда. Общие требования», идентичный документу Международной организации труда ILO-OHS 2001. Guidelines on occupational safety and health management systems (Руководство по системам управления охраной труда).

Национально ориентированная на профилактику культура охраны труда означает: обеспечение права на безопасные и здоровые условия труда на всех уровнях, активное участие правительства, работодателей и работников в обеспечении безопасных и здоровых условий труда через четко сформулированную систему прав, обязанностей и сфер ответственности, в которой принцип предупреждения имеет наивысший приоритет.

Работники должны быть не только проинформированы, обучены и привлечены к консультациям по всем аспектам безопасности труда, но и мотивированы на безусловное выполнение требований охраны труда и активное участие в системе управления ОТ.

И цель будет достигнута, если удастся связать материальные интересы работников со стратегическими задачами предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federacii ot 30.12.2001 goda № 197-FZ (v red. ot 29.06.2017).

2 Doklad o realizacii gosudarstvennoy politiki v oblasti usloviy i okhrany truda v Rossiyskoy Federacii v 2013 godu podgotovlen Ministerstvom truda i socialnoy zaschity Rossiyskoy Federacii (s izm. ot 13.11.2014). [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/salary/15>

3. Pugachev V.P. Motivaciya trudovoy deyatelnosti: / V.P. Pugachev. - M.: INFRA-M, 2011. - 394

MOTIVACIYA WORKERS FOR EXECUTION OF REQUIREMENTS OF LABOR PROTECTION

S. G. Artinova

Senior lecturer, Chair of Aerology, Occupational Safety and Nature,
FSBUU VU KUGSTU,

V. A. Zubareva

Cand. tech. Sci., Associate Professor, Chair of Aerology, Occupational Safety and
Nature,
FSBUU VU KUGSTU

The state, having priority of its policy in the field of occupational safety, the preservation of life and health of workers, and put RA-battalla a number of duties, among which providing employees with safe governmental conditions is the main. Increasing the level of security in any enterprise depends significantly on the availability and effectiveness of the system of labor protection management and industrial safety.

Efficient operation is possible only if employees have appropriate motivation, in this case, the desire to work. Positive probability motivation activates the ability of the human negative – inhibits their expression.