

ОРГАНІЗАЦІЯ БЕЗПЕЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКА В ПРОЦЕСІ ПРАЦІ

*Дрожжана О.У., старший викладач
Дудник В.В., кандидат технічних наук, старший викладач
Полтавська державна аграрна академія*

Одним із напрямків підвищення безпеки праці є організація безпечної поведінки працівника в процесі праці. Для цього необхідно:

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

На жаль, сьогодні стан охорони праці у державній і недержавній сферах економіки викликає тривогу. Більшість керівників у цих сферах, особливо у недержавній, не мають спеціальної підготовки і досвіду роботи з охорони праці. Вони проявляють байдужість до проблем охорони праці і небажання серйозно займатися їх 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.

На підприємствах малого та середнього бізнесу повинна розроблятися та застосовуватися ефективна система стимулювання працівників за безпечну поведінку в процесі праці.

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 вимог 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 вимог 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 поводження в процесі праці. У таких випадках

покарання, по-перше, будуть перешкоджати закріпленню недоцільних і небезпечних навичок в роботі і, по-друге, будуть сприяти створенню мотивів до обережного типу поведінки.

Найбільш доцільно та ефективно використовувати позитивне стимулювання. Застосування заохочень за безпечну роботу, як свідчить міжнародний досвід, є найбільш дійовим засобом підвищення безпеки праці.

Стимулювання охорони праці має бути індивідуальним. Для організації стимулювання повинні бути розроблені критерії оцінки рівня безпеки праці кожного робітника (бали, коефіцієнти тощо). Треба періодично підводити підсумки безпечної роботи. Показники, умови, форми та розміри стимулювання охорони праці конкретизуються в колективних договорах, положеннях про оплату праці, трудових договорах (контрактах) з урахуванням особливості організації праці на підприємстві, в установі, організації.

Практичне застосування системи стимулювання безпечної праці показує, що вона сприяє суттєвому зменшенню нещасних випадків, підвищує продуктивність праці, а отриманий прибуток значно перевищує витрати, пов'язані з таким стимулюванням.

Значне місце у підвищенні безпеки праці, в організації безпечної поведінки займає процес навчання працівників з питань охорони праці.

Недостатній рівень знань працівника виявляє його некомпетентність з питань охорони праці. В процесі праці він не може точно визначити, що є небезпечним, а що безпечним; де наслідки помилки незначні, а де великі. Крім того, він не може швидко орієнтуватися і знаходити рішення в складних і небезпечних ситуаціях. Такий працівник розуміє, що він може легко допустити небезпечну помилку, усвідомлює, що у нього невеликі можливості протидіяти небезпеці. Все це породжує тривогу, невпевненість у собі, у безпеці своєї праці і призводить до його небезпечних дій. Перераховані фактори визначаються як прояв недосвідченості.

Навчання безпечній праці повинно бути органічно пов'язане з навчанням професії. Найбільш придатним і цілеспрямованим шляхом трудового навчання є набуття таких навичок, за яких спосіб досягнення мети праці органічно відповідатиме умовам безпеки праці. Під час навчання безпечній праці велику увагу слід приділяти розвитку здібностей мислити, умінню критично оцінювати різні

трудові завдання, готовності до дій в нових, спонтанно виникаючих небезпечних ситуаціях.

Належна кваліфікація й обізнаність працівників з питань охорони праці зменшує ризик отримати травму чи професійне захворювання. Тому одним з найбільш пріоритетних напрямів зменшення травматизму є підвищення рівня знань працівників з цих питань, яке має забезпечуватися закладами освіти і безперервно шляхом навчання працівників у процесі їх трудової діяльності.

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, установ, організацій, нового працезахоронного мислення (пріоритетне значення охорони праці), ідеології безпеки та законослухняності.

Важливим аспектом виховної роботи щодо охорони праці є:

- підготовка кваліфікованих спеціалістів у цій галузі;
- підвищення авторитету служби охорони праці.

Значне місце у вихованні безпечної поведінки у процесі праці приділяється пропаганді безпечних умов праці.

Пропаганда - це цілеспрямована робота щодо поширення передових ідей, положень та знань, які служать закріпленню, зміні та розвитку ставлення працюючих до дотримання нормативних актів про охорону 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.

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

Пропагандистський вплив стає ефективнішим, якщо дотримуватися певних правил:

1. Не можна пропагувати ідеї з охорони праці, які обмежують матеріальні та духовні потреби працюючих. Наприклад, пропаганда вимоги не працювати на ПК застарілої моделі без захисного екрана просто ігнорується працюючим, бо йому треба виконувати завдання, заробляти гроші. Питання забезпечення ПК захисним екраном необхідно вирішувати заздалегідь.

2. Необхідно враховувати взаємозв'язок загального спрямування пропаганди з фактами дійсності. Якщо пропагандистський вплив суперечить фактам, то він приречений на провал. Крім того, залякування працюючих уявною небезпекою без фактів, які б підтверджували можливість її реалізації в конкретних умовах, теж не принесе позитивних результатів.

Таким чином, пропаганда питань охорони праці активно втручається у свідомість працюючих, у їхні думки, установки, дії і ставить за мету змінити існуюче ставлення працівника до безпеки на користь охорони праці.