

Лекция 5: Психология безопасного труда

Культура охраны труда в Российской энциклопедии по охране труда 2006 г. трактуется как высокий уровень развития системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Законодательно понятие культуры охраны труда в Российской Федерации до сих пор не определено.

В ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации сформулировано: "Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия". Для России эта задача приобретает национальный характер.

Проблема повышения культуры охраны труда многофункциональна и требует комплексного подхода к ее решению. Понятие культуры охраны труда включает управленческие системы и практику участия в них работников, дисциплину на рабочем месте, все те принципы, отношения и правила, которые способствуют созданию безопасной и здоровой производственной окружающей среды в условиях, когда работа организована производительно и качественно.

Термин "охрана труда" традиционно применяется в российском законодательстве. В Международных правовых нормах используется термин "безопасность и гигиена труда". Международная организация труда рекомендует при создании, поддержании, постепенном развитии и периодическом пересмотре национальной системы обеспечения безопасности и гигиены труда принимать во внимание, в частности, Конвенцию 1981 г. о безопасности и гигиене труда (155), Конвенцию 1947 г. об инспекции труда (81) и Конвенцию 1969 г. об инспекции труда в сельском хозяйстве (129), Конвенцию 2006 г. об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187).

Применительно к 187 Конвенции термин "национальная культура профилактики в области безопасности и гигиены труда" означает культуру, в которой право на безопасную и здоровую производственную среду соблюдается на всех уровнях, когда органы исполнительной власти, работодатели и работники принимают активное участие в обеспечении безопасной и здоровой производственной среды посредством системы установленных прав, ответственности и обязанностей и когда принципам профилактики придается самый высокий приоритет.

Рекомендация 197 к этой Конвенции предусматривает, что государства-члены МОТ в процессе содействия национальной культуре профилактики в области охраны труда должны стремиться к:

- повышению уровня осознания на рабочем месте и понимания общественностью остроты проблем, связанных с безопасностью и гигиеной труда, посредством проведения национальных кампаний, увязываемых в соответствующих случаях с инициативами на рабочем месте и с международными инициативами;
- содействию механизмам проведения обучения и подготовки по вопросам безопасности и гигиены труда, в частности в интересах руководителей старшего и среднего звена, работников и их представителей, а также правительственных должностных лиц, отвечающих за вопросы безопасности и гигиены труда;
- внедрению концепций и, в соответствующих случаях, компетенции по вопросам безопасности и гигиены труда в программы общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведений;
- содействию обменом статистическими данными и информацией по безопасности и гигиене труда между соответствующими органами власти, работодателями, работниками и их представителями;
- предоставлению информационных и консультативных услуг работодателям и работникам, а также их соответствующим организациям и содействию сотрудничеству между ними или

стимулированию его в целях искоренения или сведения к минимуму, насколько это практически осуществимо, производственных рисков и опасностей;

- содействию разработке на уровне рабочего места политики в области безопасности и гигиены труда и учреждению комитетов по вопросам безопасности и гигиены труда, а также назначению представителей работников, отвечающих за вопросы безопасности и гигиены труда, в соответствии с национальным законодательством и практикой;

- решению проблем, с которыми сталкиваются также малые и средние предприятия и подрядчики в ходе проведения политики и соблюдения нормативных правовых актов, касающихся безопасности и гигиены труда, в соответствии с национальным законодательством и практикой.

Решается задача по применению системного подхода к управлению вопросами безопасности и гигиены труда, изложенного в "Руководстве по системам управления безопасностью и охраной труда (МОТ-СУОТ 2001)", которое представляет собой уникальный и мощный инструмент для установления на долгосрочной основе культуры безопасности и охраны труда на уровне предприятия и постоянного улучшения условий труда и окружающей среды.

МОТ прилагает немалые усилия, чтобы добиться более полного соблюдения норм безопасности и охраны труда путем выработки интегрированного подхода, что позволяет повысить эффективность инструментария, включающего нормотворческий механизм, практические руководства и рекомендации, техническое сотрудничество, международное сотрудничество, статистический анализ и распространение информации, с тем чтобы государства-члены МОТ могли более эффективно проводить в жизнь требования безопасности и гигиены труда.

Психологические аспекты трудовой деятельности

Принципиальное отличие человека от животного – способность к целенаправленной деятельности. Деятельность – это вид активности человека, направленный на познание и преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования.

Различают четыре вида деятельности:

- 1) общение;
- 2) игра;
- 3) учение;
- 4) труд.

Труд – это деятельность человека по созданию материальных или духовных ценностей, или оказанию услуг, удовлетворяющих потребности общества или отдельных людей.

Труд (трудовая деятельность) человека характеризуется целью, предметом, содержанием, средствами труда, условиями труда.

Цель трудовой деятельности - ее продукт. Предмет труда – материальные или интеллектуальные предметы или отношения, с которыми связана данная деятельность.

Рассмотрим общие черты трудового процесса рабочего, занятого, например, на промышленном предприятии.

Труд такого работника характеризуется условиями и содержанием, которые принято называть производственными факторами. При этом под термином «производственные факторы» понимается весь комплекс производственных условий: здания, технологические процессы, оборудование, коммуникации, рабочие места, микроклимат и другие объекты производственной среды.

Применительно к конкретному работнику, выполняющему конкретную работу, решающим производственным фактором является его рабочее место. Рабочее место, в широком понимании этого термина, собственно и диктует требования к работнику. Именно на рабочем месте работник осуществляет трудовые функции и подвергается воздействию всей совокупности производственных факторов. Но, кроме того, рабочее место как физическое пространство, в

котором находится и выполняет трудовые функции работник, формирует комплекс специфических производственных факторов, влияющих на его психику, самочувствие, здоровье и работоспособность в целом. Имеются в виду пространственные размеры рабочего места, микроклимат, освещенность, эргономические параметры оборудования, организация и кооперация труда, содержание рабочих операций, темп работы и другие.

Производственные факторы влияют не только на психику работника. Многие из них представляют реальную или потенциальную угрозу для жизни. Реально опасные факторы, по крайней мере, ограждены, обозначены, наблюдаемы. Намного сложнее оценить скрытые потенциальные опасности как, например, наличие метана в атмосфере на рабочем месте горнорабочего или электрического потенциала на корпусе двигателя. Поэтому для обеспечения безопасности трудовой деятельности работник должен в процессе исполнения трудовых функций непрерывно или периодически отражать в своем сознании определенную часть производственных факторов, оценивать их опасность и адекватно реагировать (действовать).

Любой трудовой процесс можно рассматривать как цепь психомоторных актов (операций). Большинство операций содержит три фазы.

Первая фаза. Ощущения и восприятие рабочего пространства, элементов производственной среды, в том числе предмета и орудий труда. Иначе говоря, прежде чем начать что-то делать, необходимо осмотреться. Ощущения – психофизиологический процесс приема сигналов (внешних и внутренних раздражителей) через органы чувств. Восприятие – психический процесс анализа и синтеза ощущений, в результате которого наступает целостное отражение в мозге предметов и явлений, действующих в данный момент на органы чувств человека.

Вторая фаза. Мышление. Мышление – психический процесс осмысливания воспринятого, постижение его сущности, связей и отношений. В ходе мышления образы, созданные в мозге как результат восприятия, анализируются, оцениваются по ряду критериев, после чего принимается (или не принимается) соответствующее оценке решение. В ходе принятия решения делается выбор (поиск) приемлемого (на взгляд работника) варианта действий. Но не только: вырабатывается модель (проект), каким образом, в какой последовательности будет реализовано это действие, каков должен быть его результат. Таким образом, мышление – это непрерывная переработка и синтез поступающей извне информации и информации, хранящейся в оперативной и долговременной памяти человека, в целях принятия решения о необходимых действиях.

Третья фаза. Действие. Действие может выражаться в форме физического воздействия на орудия труда, рычаги управления и другие предметы труда. Эти воздействия характеризуются величиной усилия, скоростью, точностью, координацией, темпом. В то же время, действие может быть в форме перемещения работника в пространстве рабочего места, в речевой форме, в форме жестов.

В практической деятельности рассмотренные три фазы при многих операциях протекают слитно, как непрерывный сенсомоторный акт. Такова, в общих чертах, структура трудовой деятельности, протекающей на рабочем месте при нормальном течении производственного процесса. Как отмечено выше, современное промышленное производство, энергетика, транспорт, строительство и ряд других сфер человеческой деятельности содержат в себе высокую потенциальную опасность для человека, общества, окружающей среды.

В силу многообразных причин (организационных, технических и/или личностных) нормальный рабочий процесс может быть нарушен нештатным событием - опасной ситуацией, которая, по определению, создает повышенную угрозу для работника; опасная ситуация может перейти в инцидент, аварию, несчастный случай.

В подобных ситуациях работник, кроме профессиональных знаний, навыков, способностей к оперативному мышлению и др. (необходимых при нормальном течении рабочего процесса), должен владеть специальными знаниями и навыками действий применительно к данной опасной ситуации, не впадать в панику, проявлять волю и т.д.

К сказанному следует добавить, что определенную часть рабочего времени работник находится вне рабочего места: передвигается по территории предприятия, административному, бытовому комбинату, посещает столовую, медпункт. Несоблюдение установленных требований безопасности работником (или другими лицами) также может создавать угрозу его жизни или здоровья.

Таким образом, труд, трудовая деятельность человека - это непрерывная цепь целенаправленных сенсорных, умственных и моторных действий. Естественно, что цель, нужный результат труда, безопасность будут достигнуты, если в цепи не произойдет разрывов, сбоев, отклонений.

Опасные действия работников в процессе труда

В реальных производственных условиях, где участвует человек, обеспечить идеальное протекание трудовой деятельности пока не удаётся. В силу уже обозначенных и более детально рассмотренных ниже причин, человек допускает неправильные (неточные, ошибочные, несвоевременные) действия, пропуск необходимых действий, опрометчивые поступки и т.д. Часть из них не оказывает заметного влияния на показатели труда; другая часть сказывается на качестве продукции; третья – создаёт опасную ситуацию, от которой до несчастного случая или аварии один шаг. Эту часть неправильных действий будем называть: опасные действия.

Анализ материалов расследования несчастных случаев и аварий позволяет выделить и сгруппировать по фазам психомоторных актов характерные опасные действия работников. При этом установлены определенные различия в “наборе” и содержании этих действий у рабочих и должностных лиц (руководителей и специалистов), что объясняется различием задач и функций, выполняемых названными категориями работников (таблицы 1 и 2).

Опасные действия рабочих

Таблица 1

Фазы психомоторных актов	Виды опасных действий
1. Восприятие объекта, ситуации	1) Невосприятие или неправильное (ошибочное, замедленное) восприятие сигнала, признаков опасности
2. Мышление: а) анализ и оценка ситуации; б) принятие решения	2) Неправильная оценка ситуации 3) Неправильное или несвоевременное решение 4) Непринятие решения
3. Действие (психомоторный акт)	5) Пропуск (невыполнение положенного действия, операции) 6) Неправильное (неточное, ошибочное) выполнение действия (операции) 7) Несвоевременное действие 8) Применение опасного приема; запрещенное действие 9) Импульсивные (аффективные, панические) действия 10) Прострация (ступор)

Опасные действия руководителей и специалистов

Таблица 2

Стадии деятельности	Виды неадекватных действий
1. Восприятие (при обследовании производственных объектов, рабочих мест)	1) Невосприятие или неправильное (ошибочное, замедленное) восприятие признаков опасности
2. Мышление - “осмысливание” ситуации, состояния объекта, поступившей информации: - анализ ситуации, состояния объекта,	2) Некачественный анализ 3) Неправильная оценка ситуации, состояния объекта 4) Неправильная формулировка проблемы 5) Некачественный прогноз, отсутствие прогноза

информации; - оценка ситуации, состояния объекта; - формулировка проблемы; - прогноз	
3. Выработка и принятие решения (плана мероприятий, графика работ, порядка действий, регламента и др.)	6) Неправильное решение 7) Несвоевременное решение 8) Непринятие решения
4. Реализация решений (плана мероприятий, графика работ, порядка действий, регламента и др.)	9) Отсутствие или несвоевременная выдача соответствующих распоряжений 10) Неправильные, ошибочные распоряжения 11) Неисполнение, некачественное или несвоевременное исполнение распоряжений
5. Контроль за выполнением решения (плана мероприятий, графика работ, порядка действий, регламента и др.)	12) Некачественный или несвоевременный контроль 13) Несвоевременная (неточная, ложная) информация о результатах контроля 14) Отсутствие или несвоевременная реакция по результатам контроля

Таким образом, выделено 10 видов опасных действий у рабочих и 14 видов – у руководителей и специалистов, которые характерны для определенных фаз трудового процесса.

Причины опасных действий

Любое опасное действие, как показали исследования, может быть следствием одной или группы причин. Например, неправильная оценка состояния обслуживаемой установки может быть результатом недостатка профессиональных знаний или болезненного состояния работника, или отсутствия нужного времени для этой операции, или просто игнорирования работником требований о проверке состояния установки. Обобщение материалов расследований производственных несчастных случаев и аварий позволяет все многообразие непосредственных причин опасных действий свести к 4-м группам (классам) причин:

А. Не умеет - это означает, что работник не владеет необходимыми для данной работы знаниями; не овладел соответствующими навыками, методами, приемами, способами.

Б. Не хочет, то есть работник умеет качественно и безопасно выполнять данную работу (операцию), однако у него нет желания соблюдать требования безопасности, иначе говоря, - нет мотивации, не развита психологическая установка на соблюдение этих требований.

В. Не может - это означает, что работник находится в таком физическом или психологическом состоянии, что, несмотря на умение, несмотря на желание, допускает опасное действие.

Г. Не обеспечен. Работник не исполняет предписанное действие из-за необеспечения его необходимыми условиями – инструментами, материалами, приборами, информацией и т.д.

Первые три группы причин (А, Б, В) обусловлены индивидуальными и личностными особенностями (качествами) работника. В целом, эти причины именуются человеческим фактором.

Четвертая группа непосредственных причин является внешним по отношению к работнику фактором, иначе говоря, – это производственная среда, в которой протекает деятельность работника.

Все четыре выделенные группы непосредственных причин опасных действий, в свою очередь, следствие причин более высокого уровня, который следует отнести к сфере организации и управления производством. Обычно эти причины определяют как организационные.

В таблицах 3 и 4 приведена классификация непосредственных и организационных причин опасных действий рабочих и руководителей (специалистов).

Причины опасных действий рабочих

Таблица 3

Классы причин	Непосредственные причины	Причины более высоких уровней (организационные причины)
А. Не умеет	<p>Не владеет необходимыми (для данной профессии, работы) профессиональными знаниями</p> <p>Не владеет специальными методами, приемами, навыками</p> <p>Не способен к обучению, самообучению, запоминанию</p>	<p>Неэффективная система обучения, инструктажа, тренировок, контроля знаний и умений</p> <p>Неэффективная система профессионального отбора</p>
Б. Не хочет	<p>Негативная установка на выполнение требований безопасности</p> <p>Недобросовестность</p> <p>Безответственность</p> <p>Недисциплинированность</p> <p>Пассивность</p> <p>Предрасположенность к риску</p> <p>Мотивация, побуждающая к нарушениям требований безопасности</p>	<p>Неэффективная система профессионального отбора</p> <p>Неэффективная система стимулирования</p> <p>Неэффективная система пропаганды, воспитания</p> <p>Ненормальный психологический климат в коллективе (в семье)</p> <p>Неэффективная (по критериям безопасности) система организации и оплаты труда</p> <p>Низкая культура производства</p>
В. Не может	<p>Временное или хроническое недомогание, усталость, нервный срыв и т.п.</p> <p>Эмоциональная неустойчивость</p> <p>Импульсивность</p> <p>Боязнь</p> <p>Растренированность</p> <p>Рассеянность</p> <p>Алкогольное (наркотическое) опьянение</p> <p>Физическая слабость</p> <p>Замедленность психомоторных реакций</p> <p>Недостатки зрения</p> <p>Неразвитый глазомер</p> <p>Дальтонизм</p> <p>Тугоухость</p> <p>Не способен дифференцировать звуки</p> <p>Слабая память</p> <p>Слабое оперативное мышление</p>	<p>Неэффективная система профессионального отбора</p> <p>Неэффективная система лечебнопрофилактических и реабилитационных мероприятий</p> <p>Ненормальный психологический климат в коллективе (в семье)</p>
Г. Не обеспечен	<p>Необеспеченность инструментами, материалами и др. средствами</p> <p>Несоответствие условий на рабочем месте санитарно-гигиеническим требованиям</p>	<p>Неудовлетворительная организация труда</p> <p>Неэффективная система обеспечения и контроля за состоянием рабочих мест</p> <p>Неэффективная система обеспечения оперативной</p>

Недостаток времени Необеспечение информацией об обстановке на рабочем месте, об опасностях предстоящей работы и т.п.	информацией
---	-------------

Причины опасных действий специалистов

Таблица 4

Классы причин	Непосредственные причины	Причины более высоких уровней (организационные причины)
А. Не умеет	Недостаточные профессиональные знания Не владеет специальными методами, приемами, навыками Не способен к обучению, самообучению	Некачественное профессиональное образование Неэффективная система профессионального образования Неэффективная система повышения квалификации Неэффективная система профессионального отбора
Б. Не хочет	Негативная психологическая установка Недостаточная мотивация Недобросовестность Безответственность Недисциплинированность Пассивность Предрасположенность к риску Мотивация, побуждающая к нарушениям требований безопасности	Неэффективная система стимулирования Неэффективная система пропаганды, воспитания Неэффективная система профессионального отбора Неэффективная (по критериям безопасности) система организации и оплаты труда
В. Не может	Временное или хроническое недомогание, усталость, нервный срыв и т.п. Эмоциональная неустойчивость Импульсивность Нерешительность, боязнь, безволие Алкогольное (наркотическое) опьянение Недостаточный уровень интеллектуальных способностей и волевых качеств	Неэффективная система профессионального отбора Неэффективная система лечебно-профилактических мероприятий Ненормальный психологический климат в коллективе (в семье)
Г. Не обеспечен	Необеспечен необходимой информацией, нормативными или технологическими документами Необеспечен оргсредствами и средствами коммуникации Недостаток времени Несоответствие условий труда санитарно-гигиеническим требованиям	Неудовлетворительная организация труда специалистов Неэффективная система управления производством, в частности, не определены (или неправильно определены) обязанности, права и ответственность Неэффективная система обеспечения и контроля за состоянием рабочих мест

Психологические методы обеспечения безопасного труда

Первоначально рассмотрим, что понимать под термином “безопасный труд”. Не является ли это понятие синонимом понятия “безопасные условия труда”?

Выше приведено определение: “Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов”. Как видно, это определение не исключает наличия на рабочем месте потенциально опасных факторов и не содержит каких-либо требований к работнику.

Достаточно ли подобных условий, чтобы предупредить несчастный случай (аварию)? Нет.

Во-первых, как отмечено, в силу ряда причин, сам работник может совершить опасное действие, в результате которого последует несчастный случай или авария.

Во-вторых, потенциальная опасность производства при определенных условиях может перейти в реальную, при которой создается опасная ситуация или аварийная обстановка, требующая от работника адекватных действий, поведения.

Наконец, возможны ситуации, когда тяжелые последствия наступают не из-за воздействия опасного фактора, не из-за опрометчивого поведения работника, а в связи с его состоянием. Представим, что на идеальном (по критерию безопасности) рабочем месте, у работника из-за сильных переживаний (которые имели место до начала рабочего дня) произошел сердечный приступ, он потерял сознание, упал и получил черепно-мозговую травму.

Таким образом, следует признать, что безопасные условия труда являются необходимыми, но недостаточными для безопасного труда. Много зависит от работника: от его квалификации, поведения, физического и психического состояния.

Основываясь на приведенных выше суждениях, дадим определение понятию “безопасный труд”.

Безопасный труд - это деятельность, при которой обеспечиваются безопасные условия труда; работник целесообразно и безопасно действует как при выполнении рабочих операций, так и при возникновении опасных ситуаций; физическое и психическое состояние работника соответствует норме.

Выше рассмотрены четыре группы причин опасных действий работников: 1) не умеет; 2) не хочет; 3) не может; 4) не обеспечен.

Очевидно, что для безопасного труда эти причины должны быть устранены.

Тогда формулу необходимых и достаточных условий для безопасного труда конкретного работника можно представить в следующем виде:

Безопасный труд работника =

1. Умеет + 2. Хочет + 3. Может + 4. Обеспечен

В свою очередь:

1. Умеет:

а) обладает профессиональными знаниями + б) владеет соответствующими профессии (должности, выполняемой работе) навыками, методами, приемами, способами.

2. Хочет:

а) выработана психологическая установка на выполнение требований безопасности + б) сформирована положительная мотивация.

3. Может:

а) способен физически + б) в состоянии психически.

4. Обеспечен: санитарно-гигиенические и материально-технические условия труда соответствуют требованиям охраны труда и научной организации труда.

Первые три элемента в своем единстве – то, что называют “человеческий фактор” - формируют безопасное поведение (действия, деятельность) работника. Четвертый элемент формулы (“обеспечен”) относится к области организации и управления производством и выходит за рамки настоящей темы. Поэтому далее мы рассмотрим только те психологические методы (мероприятия), которые направлены на обеспечение безопасного поведения работника.

Психологические методы состоят в психологическом воздействии на работника, которое осуществляется системно, непрерывно, целесообразно через различные формы работы с персоналом.

Система работы с персоналом с целью обеспечения безопасного труда включает несколько подсистем. Каждая из них состоит из ряда элементов, которые в своем единстве формируют то, что обозначено как “умеет”, “хочет” и “может” (рис. 1).

<u>Система работы с персоналом</u>		
1. подсистема “профессиональный отбор”		
2. подсистема “обучение, проверка знаний”		
3. подсистема “пропаганда и воспитание”		
4. подсистема “стимулирование”		
5. подсистема “лечебно-профилактические и реабилитационные мероприятия”		
<ul style="list-style-type: none"> •профотбор •обучение •инструктажи •стажировки •тренировки •проверки знаний •повышение квалификации 	<ul style="list-style-type: none"> •профотбор •пропаганда •воспитание •стимулирование •психологический климат в коллективе 	<ul style="list-style-type: none"> •профотбор •мед- и профосвидетельствования •лечебно- профилактические и реабилитационные мероприятия
УМЕЕТ	ХОЧЕТ	МОЖЕТ

Профессиональный отбор

Для производств и видов деятельности с высокой потенциальной опасностью аварий с тяжелыми последствиями ключевым условием обеспечения безопасности является надежность персонала. Профессиональный отбор – одно из направлений решения этой задачи.

Технологические процессы ускоряются, становятся непрерывными и поточными. Новый технический уровень производства вызывает необходимость в привлечении квалифицированных работников. Между тем, практика показала, что даже высококвалифицированные работники по не вполне ясным причинам периодически допускают ошибки, брак, сбои.

При этом выход из строя оборудования по причине ошибочных действий работников приводил к большим материальным потерям, усугубляемым простоями смежных агрегатов, линий или даже цехов.

Всё больше возникало видов трудовой деятельности, характеризующихся повышенной потенциальной опасностью. При этом статистика показывала, что потенциальная опасность переходила в реальную - несчастный случай или аварию – не только потому, что работник не

обладал необходимыми знаниями и трудовыми навыками, а вследствие неспособности воспринимать и своевременно реагировать на возникшую ситуацию.

В результате наступали тяжелые последствия, как для непосредственного исполнителя трудовых функций, так и для работников смежных рабочих мест, персонала смежных цехов или предприятия в целом.

Таким образом, стало очевидным, что далеко не каждый работник, несмотря на активное стремление овладеть данной трудовой деятельностью, способен в силу определённых индивидуальных особенностей и личностных качеств обеспечить безопасное выполнение трудовых функций, должную производительность и качество труда.

Поэтому, наряду с внедрением в производство технических устройств, препятствующих ошибочным действиям работников (всевозможные блокировки, предупредительная окраска, опережающая сигнализация и т.д.), стали проводиться исследования и разработка методов профессионального отбора кандидатов по наиболее сложным и опасным профессиям и рабочим местам, в первую очередь, в тех отраслях промышленности и транспорта, где человеческий фактор в обеспечении безопасности является решающим.

Профессиональный отбор содержит следующие понятия.

ПРОФЕССИЯ - сфера трудовой деятельности, характеризующаяся определенным предметом труда, содержанием и условиями труда.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР - научно обоснованный выбор работников из группы претендентов для найма на работу (или направления на обучение) по определенной профессии, специальности или должности.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИГОДНОСТЬ - соответствие работника по своим профессиональным знаниям, умениям, опыту, социальным, психофизиологическим и другим личностным и индивидуальным качествам требованиям конкретной профессии (специальности, должности).

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА - психофизиологические, социально - психологические и другие качества, а также знания, умения и навыки, необходимые работнику для безопасного и производительного выполнения работ (операций, функций) по профессии (должности).

МЕТОДИКИ определения профессиональных качеств - научно обоснованные способы и средства выявления и оценки профессиональных качеств.

КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ профессионального качества - показатель, которым измеряется (оценивается) или сравнивается соответствующее качество.

Профессионально важные качества работника

Известно более 400 терминов, характеризующих человека как индивида, как личность. На основании проведенных профессиографических исследований условий, содержания и опасностей труда на предприятиях промышленности, транспорта и строительства для оценки профпригодности работников выделено 30 профессионально важное качество, подразделяемых на 3 группы:

- А. Профессиональные знания и умения;
- Б. Социально-психологические качества;
- В. Физиологические и психофизиологические качества.

У конкретного работника каждое качество может иметь разную степень выраженности, например, профессиональные умения – от мастерства до его полного отсутствия. Шкалу оценок выраженности качеств можно представить как ось, на которой выраженность качества убывает слева направо и постепенно переходит в “антикачество”. Например, осторожность переходит в свой антипод – беспечность.

В таблице 5 приведена группировка профессионально важных качеств – “антикачеств” по названным группам.

Перечень профессионально важных качеств и «антикачеств» работников

Таблица 5

№№ п/п	Качества	«Антикачества»
А. Профессиональные знания и умения		
1	Знания, умения и навыки безопасного выполнения рабочих операций	Недостаточные профессиональные знания, невладение специальными методами, приемами, навыками
2	Знания и умения действовать в опасных ситуациях	Невладение специальными знаниями и навыками действий в опасных ситуациях, растренированность
3	Способность к обучению, самообучению	Неспособность к обучению, самообучению
Б. Социально-психологические		
4	Добросовестность, ответственность	Недобросовестность, безответственность
5	Воздержанность от алкоголя, наркотиков	Склонность к алкоголю, наркотикам
6	Готовность помочь, готовность к сотрудничеству	Индивидуализм
7	Дисциплинированность	Недисциплинированность
8	Целеустремленность, настойчивость	Пассивность, недостаточная сила воли
9	Осторожность, предусмотрительность	Склонность к риску, импульсивность, беспечность
10	Самостоятельность	Конформизм
11	Решительность, смелость	Неуверенность, растерянность, трусость
12	Наблюдательность	Неосмотрительность
13	Аккуратность	Неаккуратность, неряшливость
14	Коммуникабельность	Замкнутость
15	Дружелюбие	Агрессивность
16	Способность к адаптации	Неспособность к адаптации, привыкание к опасности
В. Физиологические, психофизиологические		
17	Работоспособность, выносливость	Физическая слабость, низкая выносливость
18	Быстрота психомоторных реакций	Замедленность психомоторных реакций
19	Острота зрения	Близорукость (и другие отклонения)
20	Глазомер	Не развитый глазомер
21	Цветовосприятие	Дальтоник
22	Острота слуха	Тугоухость
23	Дифференциация звука	Неспособность к дифференциации звука

24	Эмоциональная устойчивость	Эмоциональная неустойчивость, чрезмерная тревожность
25	Устойчивость внимания	Рассеянность
26	Распределение внимания	Неспособность к распределению внимания
27	Оперативная память	Недостаточная оперативная память
28	Долговременная память	Слабая долговременная память
29	Оперативное мышление	Неспособность к оперативному мышлению
30	Логическое мышление	Неспособность к логическому мышлению

Испытания и оценка профессионально важных качеств

При профессиональном отборе используются следующие методы испытаний и оценки выраженности профессиональных качеств:

- а) экзамен - для определения и оценки уровня профессиональных знаний, умений и навыков;
- б) экспертные оценки - для оценки социально-психологических и эмоционально-волевых качеств;
- в) психофизиологические диагностики и тестирование - для испытаний и оценки физиологических и психофизиологических качеств.

Например, определение таких социально-психологических качеств, как дисциплинированность, ответственность, отношение к алкоголю, наркотикам, - проводится методом экспертной оценки.

Сущность его состоит в заполнении тремя (или более) экспертами, в качестве которых приглашаются непосредственный руководитель испытуемого (мастер, механик, диспетчер), руководитель цеха и бригадир (звеньевой) или кто-либо из опытных и авторитетных рабочих, достаточно хорошо знающих испытуемого. Оценка качества проводится по пятибалльной шкале.

Высшее проявление качества, указанного в анкете, оценивается в пять баллов. По каждому качеству выводится средняя оценка по данным трех анкет.

Для определения психофизиологических качеств используется комплекс опросных, тестовых и аппаратных методик. Измерение и оценка психофизиологических качеств таких, например, как скорость психомоторных реакций, острота зрения, глазомер, цветовосприятие, острота слуха, дифференциация звука, устойчивость внимания, распределение внимания проводятся с использованием компьютерных версий аппаратных методик.

Отобранные как профессионально важные для определенных категорий рабочих качества имеют разную степень значимости для разных профессий. Некоторые качества являются абсолютно необходимыми и не могут быть компенсированы высоким уровнем других качеств. Например, острота зрения для машиниста локомотива не должна быть ниже установленной нормы и не может быть компенсирована высокими показателями глазомера. В то же время такое качество, как целеустремленность (настойчивость) вполне может быть компенсировано высоким уровнем добросовестности, дисциплинированности.

По признаку значимости профессионально важные качества разделяются на две категории:

Категория А – обязательно необходимые качества.

Категория В – ограниченно необходимые.

В зависимости от профессии, то или иное качество может относиться или к категории А, или к категории В.

В свою очередь, степень значимости качеств категории В зависит от профессии, что может быть выражено через коэффициент значимости K_i .

Интегральная оценка степени профессиональной пригодности работника для работы по данной профессии по результатам тестовых испытаний определяется на основе двух критериев:

1. Положительные оценки (не ниже 4 баллов) по всем качествам, которые для данной профессии относятся к категории А.
2. Сумма баллов по всему перечню профессионально важных качеств (категории А и В) должна быть не ниже величины, определяемой экспериментально для каждой профессии.

Формирование безопасного поведения в процессе трудовой деятельности

Если для оценки квалификации работника и его состояния имеются четкие показатели, то по каким критериям можно оценить (с позиций безопасности) поведение работника?

Практика показывает, что поведение (действия) работника можно характеризовать как безопасное, если он:

- 1) работу (задания, операции) выполняет согласно технологическому регламенту с соблюдением требований безопасности;
- 2) при опасных ситуациях (несчастном случае, инциденте, аварии и др.) действует уверенно, в установленном порядке;
- 3) как на рабочем месте, так и вне его соблюдает трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка.

Основой поведения человека является мотивация.

Мотивация – система факторов, которая включает: потребности, цели, намерения, ценности, установки, отношения (к себе и окружающим), интересы и другие.

Мотивация обуславливает направленность и активность поведения человека в целом. Однако конкретный поступок, конкретное действие происходит под влиянием феномена, который называют

мотивом.

Мотив – это то, что в данный момент, при данных условиях, при данном физическом и психическом состоянии человека побуждает его к данному действию (опасному или соответствующему норме). Мотив, образно выражаясь, – “детонатор” действия. Мотив может сформироваться в результате осознанного решения, когда взвешиваются все “за” и “против”. Однако он может возникнуть “вдруг” – спонтанно, неосознанно. И тогда говорят об импульсивном, необдуманном поведении. Мотив также можно представить как образовавшуюся в мозге модель цели действия и способа его выполнения. Мотивация – не раз и навсегда сформировавшееся качество человека. Мотивация постоянно обновляется и изменяется в процессе обучения, воспитания и самовоспитания, накопления жизненного опыта. Соответственно изменяются и мотивы конкретных действий, поступков. Важную роль в формировании мотивации играют потребности и психологические установки.

Потребность – состояние, при котором человек ощущает нужду в чем-то или в ком-то. Согласно концепции известного психолога А. Маслоу, у человека пять групп потребностей:

- 1) физиологические;
- 2) безопасности;
- 3) принадлежности (стремление принадлежать к определенной социальной группе);
- 4) признания (стремление к достижению мастерства, компетентности, потребность в престиже и высоком социальном статусе);
- 5) самореализации (познавательные и эстетические).

При этом считается, что каждая из потребностей (начиная со второй группы) формируется по мере удовлетворения предыдущей.

Психологические установки – это готовность, предрасположенность к определенным действиям.

В трудовой деятельности у работника может преобладать одна из следующих установок:
- установка выгоды – приоритетным для работника является вознаграждение за труд (заработать как можно больше);

- установка на безопасность. Работник уверен, что сохранение своей жизни и здоровья превыше всего; что для этого необходимо выполнять требования безопасности, избегать опасных ситуаций, быть предельно бдительным и т.д.;

- установка на экономию сил, удобство: работник выбирает более легкий способ выполнения задания, избегает тяжелых работ, не напрягается;
- установка на получение удовлетворения от процесса труда, от его результата – это, так называемые, «трудоголики»;
- установка действовать так, как это принято в данной группе, коллективе (“не высовываться”).

В реальности названные установки могут присутствовать у работника в любом сочетании, и при определенных обстоятельствах конфликтовать между собою, порождая сомнения, неуверенность, напряженность.

- Наиболее драматичен конфликт между установками на выгоду и на безопасность, что характерно при сдельной оплате труда.

Создание психологического настроя на безопасность

- Важным компонентом мотивации является психологическая установка (настрой) на выполнение требований безопасности. То есть безопасная деятельность работника является следствием правильного отношения к требованиям охраны труда, его настроя на работу без несчастных случаев. А “отношению к чему-либо не учат – его перенимают” - считают психологи. Следовательно, чтобы добиться благоприятного отношения работника к требованиям безопасности, такое отношение необходимо создать, прежде всего, у его руководителя, и оно должно “захватить” работника. Работник будет верить в возможность безопасного труда только в той мере, в какой будет верить в это его непосредственный и вышестоящий руководитель. Поэтому все звенья управления производством должны постоянно проявлять “видимый” и “слышимый” работниками интерес к обеспечению безопасных условий их труда. Поскольку высшие руководители производства по роду своих обязанностей более удалены от рабочих, их труда и опасности, то им в большей мере следует компенсировать свою удаленность повышенным вниманием и большей заботой о безопасности, благополучии рабочих. Причем рабочие должны постоянно это ощущать на себе. Как правило, руководители недооценивают роль того фактора, на который они могут широко воздействовать (создание хорошего психологического климата), и переоценивают значение фактора, где их возможности ограничены (увеличение заработка).

Политика создания условий для безопасного труда должна быть направлена на коллективный поиск членами производства на всех его ступенях путей предупреждения несчастных случаев. Каждый на своем месте обязан искать пути решения этой проблемы и вносить предложения в данном направлении, причем такие предложения следует всемерно поощрять. Любой несчастный случай, независимо от степени его тяжести, должен привлекать к себе внимание руководителей всех уровней. Все это способствует тому, что на производстве создается общественное мнение: здесь каждый несет ответственность за безопасность. Только в таком случае у рабочего появится уверенность в том, что вокруг него все в порядке, появится настрой на безопасную работу.

Воспитание безопасного поведения

Воспитание безопасного поведения можно определить как направленное воздействие на психику работника с целью развить у него качества, способствующие его безопасной работе.

Безопасному поведению противостоит небезопасное (рисковое) поведение. В промышленной безопасности термин “риск” означает меру опасности – вероятность опасного события и тяжесть его последствий. Под риском в трудовой деятельности человека понимается действие (поведение), которое может привести (а может и не привести) к опасности для человека, совершающего подобное действие, или для других людей. Заведомо нельзя утверждать, какой будет исход. Множество условий и обстоятельств влияют на финал рискованного поведения. Лучший пример – переход через проезжую часть улицы на красный свет.

Рискованное поведение может быть самоцелью – продемонстрировать свою храбрость; получить острые ощущения. Однако в большинстве производственных случаев такое поведение имеет цель сэкономить время или силы, дать больше продукции и, следовательно, больше заработать.

Предрасположенность к риску – одно из многих врожденных психологических качеств человека. Однако по мере становления личности это качество непрерывно изменяется как по силе, так и частоте проявления.

Рисковое поведение в трудовой деятельности, если никто и ничто ему не противодействует, может закрепиться, стать дурной привычкой. Однако при жестком противодействии со стороны коллег по труду, руководителей можно добиться сведения его проявления к разумному пределу. Антипод рискованного поведения – чрезмерная осторожность или трусость, которую также нельзя оценивать как положительное профессиональное качество. Разумная осторожность – вот то, что необходимо каждому работнику, впрочем, и любому человеку, который дорожит своей жизнью. Несколько слов о понятии “оправданный риск”, широко используемом в финансовой, коммерческой и других видах деятельности.

Риск в этих сферах деятельности связан с необходимостью принимать ответственные решения в условиях неопределенности, отсутствия точной информации. При этом, как правило, всесторонне просчитываются возможные исходы.

Оправданный риск применительно к трудовой деятельности может иметь место только в экстремальных ситуациях. Например, при аварии в шахте горноспасатели идут в аварийную зону, чтобы спасти людей, подвергаясь при этом высокому риску для своей жизни.

Для воспитания безопасного поведения используют два метода воздействия:

- одноканальные коммуникации, когда существует канал воздействия, но отсутствует канал обратной связи для контроля за восприятием этого воздействия;
- двухканальная коммуникация, при которой в процессе воздействия имеется возможность контролировать его восприятие.

Средством одноканального воздействия являются печатные издания (инструкции, наставления, правила и т.д.), плакаты по безопасности, стенные газеты, доклады, телевидение, кино. Двухканальное воздействие реализуется методом бесед, коллективного обсуждения с рабочими несчастных случаев, путей использования средств защиты. Каждый из названных методов должен избираться применительно к конкретной решаемой задаче, но значительно более эффективными являются средства двухканальной коммуникации. Важным аспектом воспитательной работы по охране труда является подготовка квалифицированных специалистов в этой области и наделение их соответствующими полномочиями, способствующими повышению авторитета службы охраны труда.

Предупреждение об опасных ситуациях – рассматривается как один из действенных методов психологического настроя на безопасное поведение. Каждый несчастный случай, независимо от его происхождения, всегда в какой-то мере поучителен как для пострадавшего, так и для окружающих. Все обстоятельства, характерные для ситуации, в которой возник несчастный случай (на каком рабочем месте, при выполнении какого действия, при каких условиях, в какой день недели, в котором часу и т.п.), связываются с несчастным случаем и на будущее становятся настораживающими, т.е. значимыми для индивида. И уже одно это, как было неоднократно показано, способствует избеганию опасностей при встрече с подобными ситуациями или их элементами. Причем, знание опасности вызывает не только сознательное противодействие ей, но порождает и неосознанные процессы саморегуляции, способствующие противостоянию организма вредным или нежелательным воздействиям на него.

Поэтому так важно заблаговременно предупреждать рабочих об опасных ситуациях, которые могут возникать на отдельных этапах их труда, подробно информировать о нарушениях требований безопасности, допущенных отдельными работниками, о происшедших несчастных случаях, инцидентах и авариях.

На основе анализов статистического материала представляется возможным выделить не только ситуации, в которых чаще всего возникают несчастные случаи, но и отдельные внешние условия, которые им сопутствуют. Таким образом, для рабочих разных профессий, для различных рабочих мест можно указать конкретные данные: при каких действиях, операциях, в какие дни месяца, недели, в каком часу работы и т.п. наиболее вероятны ошибки, ведущие к несчастным случаям. Эта информация в виде плакатов-предупреждений может вывешиваться как средство, направленное на снижение травматизма.

Относительно новый метод предупреждения опасных ситуаций получил название “актуализации предпосылок”. Этот метод нацелен на выявление обстоятельств, которые привели к возникновению опасных ситуаций, не завершившихся несчастными случаями, и основан на следующих соображениях. Обстоятельства зафиксированных несчастных случаев обычно разносторонне изучаются, анализируются, и по ним делаются соответствующие выводы. Те же опасные ситуации, которые по тем или иным причинам не привели к несчастным случаям (а их, как правило, гораздо больше, чем несчастных случаев), обычно остаются неизученными. Такие ситуации называют предпосылками к несчастным случаям. Авторы метода считают, что следует специально восстанавливать в памяти людей, у которых были подобные предпосылки, эти ситуации, анализировать их, обобщать и принимать по ним меры.

Главной задачей этого метода является изучение возможностей возникновения опасных ситуаций до того, как появится несчастный случай и связанный с ним материальный ущерб. Авторы метода обращают внимание на трудности восстановления реальных условий несчастного случая, поскольку пострадавшие обычно не любят вспоминать о происшествии – люди охотнее говорят о ситуациях, где им удалось избежать несчастного случая, т.е. о предпосылках к нему. Однако существует целый ряд причин, по которым они не всегда охотно рассказывают и о предпосылках к несчастным случаям. Среди таких причин выделяют следующие:

- незнание рабочим, как руководство или товарищи будут реагировать на его сообщение;
- опасение потерять доброе имя и повредить себе по службе;
- желание показать себя с лучшей стороны и пр.

Предупреждение об опасных точках производства – можно рассматривать одновременно как метод углубления профессиональных знаний и как метод настроя на безопасный труд.

Работников следует предупреждать не только об опасных ситуациях, которые могут возникнуть у них в процессе труда, но и указывать конкретные места – опасные точки, при соприкосновении с которыми наиболее возможно возникновение таких ситуаций. Указанные точки становятся опасными по многим причинам. Точка может стать опасной потому, что при взаимодействии с ней у рабочего часто возникают сложные задачи, где весьма возможны ошибочные решения. Точка становится опасной и потому, например, что особенности технологии в данном месте плохо согласованы с психофизиологическими возможностями человека и провоцируют его ошибки. Рабочий может взаимодействовать с данной точкой в состоянии усталости, что также делает ее опасной. Возможно, что в данной точке часто возникают отказы техники, причиняющие повреждения рабочему. Следовательно, опасные точки могут возникать в связи с самыми разнообразными причинами, действие которых, в конце концов, сводится к тому, что в данном месте несчастные случаи появляются значительно чаще, чем в других местах.

Основанием для выделения опасных точек обычно служит статистика несчастных случаев и материалы их анализа. Статистика позволяет установить точки, при взаимодействии с которыми несчастные случаи возникают особенно часто, а данные анализа показывают характер опасности (механической, электрической и т.п.).

Появление новой техники или новой технологии должно во всех случаях являться объектом особого внимания службы безопасности на предприятии. Здесь может выясниться непригодность или неполная пригодность ранее действовавших правил, могут выявиться новые производственные опасности, которые раньше нельзя было предвидеть. Повышенное внимание руководства к таким опасным из-за своей новизны точкам не останется незамеченным рабочими, и тоже будет содействовать лучшему их настрою на безопасную работу.

Формирование эмоциональной устойчивости работника в опасных ситуациях

Практика показывает, а специальными исследованиями подтверждено, что при опасных ситуациях люди действуют по-разному. Незначительная часть (12-15%) – испытывает прилив сил, умственной энергии, принимает быстрые и точные решения, действует смело и целенаправленно. Часть людей (15-20%) – в целом сохраняет способность правильно мыслить и действовать, хотя испытывают напряженность, беспокойство. Однако, основная масса людей (до 65%) при возникновении серьезной опасности теряет способность к целесообразным действиям. Некоторые из них впадают в состояние аффекта: действуют импульсивно, беспорядочно, иногда агрессивно.

Другие – под действием страха вместо того, чтобы попытаться предотвратить развитие опасной ситуации, отказываются от каких-либо действий, пытаются покинуть опасное место. При этом они не представляют, как и куда нужно уходить, чтобы спастись. Наконец, среди рассматриваемой группы всегда находятся люди, которые вообще не в состоянии что-либо делать: страх сковывает их мысли и движения, они впадают в ступор, или как принято говорить “отключаются”.

Люди, которые составляют первую из выделенных групп – обладают высокой эмоциональной устойчивостью.

Под эмоциональной устойчивостью следует понимать свойство личности, характеризующееся таким взаимодействием эмоциональных, волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов психической деятельности человека, которое обеспечивает успешное поведение (действия) в сложной или опасной обстановке.

Уровень эмоциональной устойчивости зависит от многих факторов как биологической, так и социальной сущности человека. Эмоциональная устойчивость определяется, с одной стороны, особенностями нервной системы индивидуума и уровнем физического состояния организма, а с другой, – особенностями сознания личности, её интеллектом, мотивационно-волевой сферой и сферой высших чувств.

Что же выводит человека из равновесия? Кроме угрозы для своей жизни и здоровья или близких ему людей психологи называют десятки факторов, отрицательно влияющих на психику человека. Применительно к трудовой деятельности – это, прежде всего, ненормальные условия труда (чрезмерный шум, вибрация, загазованность и другие); конфликты в отношениях с руководителями и товарищами по труду; нехватка времени; угроза потерять заработок из-за простоя и т.д.

Специфическая реакция человека на названные и им подобные раздражители именуется стрессом. Установлено, что стресс – сложное психофизиологическое явление. Под действием раздражающего фактора (стрессора) в первоначальный момент происходит мобилизация организма на преодоление раздражителя. Но при сильном стрессоре и продолжительном его действии у большей части людей, как выше отмечено, наступает сбой в психике.

Однако не все так безнадежно. Исследованиями и практикой подготовки наиболее ответственных профессий (летчиков, подводников, космонавтов) установлено, что путем специального обучения, целенаправленными тренировками можно повысить эмоциональную устойчивость человека.

При этом главную роль в сохранении эмоционального равновесия играют волевые качества, проявляющиеся в умении заставить себя самоприказом сознательно управлять и адекватно регулировать свои действия.

На конкретном предприятии для формирования у работников эмоциональной устойчивости в опасных ситуациях должны проводиться мероприятия, учитывающие степень опасности производства, виды возможных аварий, квалификацию персонала.

Стимулирование безопасного поведения

Психологический настрой на безопасное поведение, фактически является одним из путей усиления мотивации к безопасному труду. Другим путем, ведущим к той же цели, является стимулирование безопасного поведения.

Для воспитания безопасного поведения в процессе труда обычно используется как положительное стимулирование – поощрения за безопасную работу, так и отрицательное – наказания за нарушение требований безопасности.

Система стимулирования безопасного труда должна содержать как моральные, так и материальные элементы. Моральные стимулы - это когда пунктуальное выполнение требований безопасности специально оценивается, ставится в пример другим, социально поощряется. Материальные стимулы для усиления мотива безопасности должны быть такими, чтобы безопасный труд материально стал более выгодным. Выбор вида вознаграждения за труд (повременной или сдельной оплаты) обычно не связывают с вопросами безопасности, тогда как

связь здесь оказывается весьма существенной. Сдельную оплату недопустимо применять на работах с повышенной опасностью, поскольку здесь повышение производительности труда может идти в ущерб безопасному поведению. Сдельную оплату следует применять только при условии, когда имеются обоснованные нормы труда, существует надежный контроль не только за количеством и качеством труда, но и за соблюдением требований безопасности.

При преднамеренном (осознанном) нарушении требований безопасности угроза наказания и само наказание может явиться эффективным способом психологического воздействия на работника. Поэтому очень важно, чтобы каждый работник четко представлял, за что он несет ответственность и какое наказание (дисциплинарное, административное, уголовное, материальное) может последовать за допущенные им нарушения.

В то же время, по разным причинам – из-за неустойчивых навыков или их разрушения, неудовлетворительных условий труда, болезненного состояния и ряда других причин – возможны произвольные ошибочные действия, нарушения тех или иных требований безопасности. Если за такие нарушения последует наказание, то это может привести к нежелательным последствиям, поскольку наказание является сильным эмоциогенным фактором. Намного целесообразнее и эффективнее использовать положительное стимулирование.

Применение поощрений за безопасную работу, как свидетельствует международный опыт, является действенным средством повышения безопасности труда. Поощрения не только усиливают мотивацию к точному выполнению правил и безопасному поведению, но и способствуют закреплению хороших результатов труда, отбору и фиксации в психике лучших и наиболее безопасных приемов работы.

Отмечая значение положительного стимулирования, подчеркнем, что поощрения должны осуществляться сразу же после достижения успеха, и чем длительнее оказываются задержки, тем ниже эффект от такой стимуляции.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.