

УДК 614.8.027.2

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Е. А. Замигулов, Р. Р. Шафигуллин

ЧУ ФНПР «НИИ ОТ В Г. ЕКАТЕРИНБУРГЕ», г. Екатеринбург, Россия

В работе представлены результаты опроса рабочих семи подразделений металлургического производства, где респонденты характеризовали своё отношение к различным аспектам охраны труда. При высоких оценках обучения и инструктажа по охране труда, а также контроля за нарушениями требований безопасности более трети опрошенных не пользуются индивидуальными защитными средствами, считают, что можно нарушить правила по охране труда, и полагают, что соблюдение всех инструкций и правил вряд ли повлияет на уровень травматизма. Делается вывод о том, что система управления охраной труда должна включать элементы пропаганды безопасности, а мониторинг отношения работников к вопросам охраны труда должен проводиться ежегодно и являться основой для планирования работ в этой системе.

Ключевые слова: обратная связь, пропаганда безопасности труда, информация и обучение по охране труда, система управления охраной труда.

FEEDBACK IN THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM

Zamigulov Eugene Anatolievich, Shafigullin Rustam Rinatovich

PI FITUR «RI OS » Ekaterinburg, Russia

The article presents the results of a survey of workers in seven divisions of metallurgical production, where the respondents characterized their attitude to various aspects of occupational safety. With high estimates of occupational safety training and instruction, as well as control over violations of safety requirements, more than a one-third of respondents do not use personal protective equipment, believe that it is

possible to violate occupational safety rules, and believe that compliance with all instructions and rules is unlikely to affect the injury rate. It is concluded that the labor protection management system should include elements of safety promotion, and monitoring of employees' attitude to labor protection issues should be conducted annually and be the basis for planning work in this system.

Keywords: feedback, occupational safety promotion, occupational safety information and training, occupational safety management system.

В разделе VI (оценка результатов деятельности) Приказа Минтруда РФ №776н от 22.10.2021г. организациям рекомендовано проводить оценку результатов деятельности в области охраны труда с точки зрения достижения её целей, в том числе получения информации для определения результативности и эффективности процедур по охране труда. Именно здесь и идет речь об обратной связи, которая в широком смысле означает ответную реакцию на какое-либо действие или событие. В отношении охраны труда эта связь преследует две цели. Первая – корректирующая, задачей которой является выявление и корректировка ошибок в управлении охраной труда, а вторая – конструктивная, определяющая зоны роста, то есть новые формы, подходы и разработки для повышения эффективности работы в этом направлении.

Анализ результатов обратной связи в контексте охраны труда был проведён нами с помощью специальной анкеты, включавшей 31 утверждение, 5 из которых были взяты из методики Марлоу и Крауна для диагностики самооценки мотивации одобрения [1], и при наличии трёх и более ответов, характеризующих «социальную желательность» результаты анкеты не учитывались. Опрос был проведён в 7 подразделениях заводов, входящих в крупные объединения чёрной металлургии. Определялись среднее значение положительных ответов на утверждения опросника (М) и среднее квадратичное отклонение (СКО). Дополнительно был проведён опрос работников двух

«горячих» цехов трубопрокатного завода для выяснения их отношения к производственной опасности.

Для оценки работниками деятельности службы охраны труда в области инструктажа и обучения им было предложено утверждение: «Проводимые в моём подразделении инструктажи и обучение по безопасности труда носят реальный характер». Средняя положительная оценка по всем подразделениям составила 85,6% при СКО=8,6. Что характеризует высокую и единодушную оценку работы служб охраны труда в этом направлении. В связи с этим возникает вопрос: необходимо ли вообще существование обратной связи в системе охраны труда? Дальнейший анализ результатов показывает, что для точной оценки эффективности работ в области безопасности труда необходима дополнительная информация.

В первую очередь вызывает интерес отношение работников, обученных и проинструктированных, к производственной опасности. Упомянутый выше опрос в двух цехах показал, во-первых, что 47% работников, (а 80% из них заявили, что считают свою работу опасной) отметили, что время от времени, по обстоятельствам они нарушали правила по охране труда. У 36% из них чувство опасности при нарушении возникало очень редко либо они его вообще не испытывали, а сами правила безопасной работы в полном объёме на момент опроса смогли бы вспомнить лишь четверть респондентов. Вероятно, эти данные как первая составляющая обратной связи могут точнее установить сроки и характер повторных обучения и инструктажа по охране труда.

Следующей важной проблемой в контексте охраны труда является адаптация к опасности. Приведенные далее утверждения иллюстрируют это явление и, отчасти, его причины:

- если работать в обход предписаний, то работу можно сделать быстрее и качественнее (36,6%);
- мне часто приходится работать в условиях дефицита времени, и если я нарушу правила по охране труда, то смогу выполнить работу быстрее (34,6%);

- я привык работать определённым образом и мой стиль работы не всегда соответствует правилам безопасности (35,2%);
- выполняя все предписания по технике безопасности, мне трудно выполнить определённый объём работы, от которого зависит мой заработок (35,2%);
- у меня уже сформировался навык иногда работать в обход требований безопасности, поэтому мне будет трудно соблюдать все эти требования (26%);
- в моей практике был, по крайней мере, один случай, когда руководитель поручал мне работу, которую нельзя было выполнить, не нарушив правила охраны труда (34,8%).

Видно, что около трети работников полагают возможным работать в обход правил, гарантирующих их безопасность. Доводы в пользу такой возможности различны, но в их основе лежит стремление к экономии сил и времени. В опросе, проведённом московским ВНИИ охраны труда [2] было показано, что эти два фактора с большим отрывом лидировали в перечне причин, по которым нарушались правила безопасной работы. Постулат «экономия сил» объясняет поведение человека по принципу минимальных затрат: если есть разные варианты достижения цели, то необходимые для этого затраты (и сил, и времени) выбираются по общему принципу наименьшего действия, равно как и наименьших затрат времени. Влияние этого фактора настолько велико, что определить равный ему по силе воздействия затруднительно. Применение аверсивных стимулов, если источником негативной информации будет линейный руководитель, нежелательно, так как может вызвать отрицательные эмоциональные и социальные эффекты – тревогу, страх, озлобленность и другие. Возможно, выходом может стать чёткая и ясная система поощрений и наказаний, но условием для наказаний должен быть согласованный с работниками и профсоюзом точный перечень нежелательного поведения с соответствующими формулировками: в пользу такой системы высказалось 67,6% опрошенных при низкой величине среднего квадратического отклонения

(4,5). К этому остаётся добавить, что в среднем 87,6% работников заявили, что, если они увидят возникновение опасной ситуации на своём или другом рабочем месте, они сообщат об этом, но вдвое меньше (43,1%) сообщат кто-либо нарушил правил по охране труда.

Заслуживает внимания и отношение к использованию средств индивидуальной защиты (СИЗ): 39,6% работников сообщили, что они не всегда используют эти средства, так как они затрудняют (по их мнению) выполнение работы. Многочисленные исследования в этом направлении неизменно подтверждают факт ограниченного применения СИЗ. На решение применять их или нет влияет множество факторов: поражения кожи, респираторные или сердечно-сосудистые нарушения, низкая работоспособность и другие, но могут оказывать влияние и социальные факторы, например, отношение рабочего коллектива к этим средствам. Поэтому вовлечение рабочих в программу индивидуальной защиты на всех её этапах, начиная с выбора СИЗ, имеет очень важное значение.

Интерес вызывает тот факт, что все перечисленные нарушения правил по охране труда, отмеченные более чем одной третью опрошенных рабочих, происходят на фоне достаточно высокого уровня контроля: с утверждением «в моём подразделении пристально следят за соблюдением правил охраны труда и любое нарушение всегда фиксируется» согласились 76,7% опрошенных. Итак, нарушения в области охраны труда, которые были отмечены третей частью рабочих, происходят с одной стороны на фоне хорошего уровня инструктажа и обучения, а с другой – пристального слежения за соблюдением норм и правил безопасности. Мы проверили результаты опроса (на предмет их неслучайности) выбрав одно подразделение, где оценка значительно отличалась от среднего уровня и сравнили результаты этого подразделения по другим утверждениям также с их средним уровнем. Приводим эти результаты, где в скобках указаны средние оценки:

- я не всегда использую средства индивидуальной защиты, так как они затрудняют выполнение работы 62,5% (39,6%);

- в моём подразделении пристально следят за соблюдением правил охраны труда и любое нарушение всегда фиксируется 57,5% (76,7%);
- в нашем коллективе довольно распространено работать с нарушениями правил по технике безопасности 27,5% (15,8%);
- я привык работать определённым способом и мой стиль работы не всегда соответствует правилам безопасности 60% (35,2%);
- я считаю, что опытному работнику соблюдать все правила техники безопасности совсем не обязательно 15,2% (10,5%);
- атмосфера в нашем коллективе (бригаде) такова, что работники не придают значения нарушениям норм безопасности 25,3% (15%).

Видно, что характеристики недостатков в области охраны труда этого подразделения хорошо согласованы, а не носят случайный характер, и характеризуют уровень культуры безопасности с разных сторон.

Последнее утверждение опросника и полученные по нему результаты вызывают наибольший интерес: 34,7% рабочих сообщили, что человек, тщательно выполняющий все нормы и правила, вряд ли будет для них примером. Может быть, именно этот ответ и объясняет расхождение между хорошим обучением и надзором за выполнением правил охраны труда и реальным отношением к ним со стороны рабочих.

Существующая и давно не претерпевающая значительных изменений система управления охраной труда носит исключительно информационный характер. Информация (сообщение) необходима, так как даёт специфические в данном контексте знания, но в ней отсутствует, во-первых, побуждение (мотивация) к тому, что следует делать, и разъяснение, почему необходимо поступать именно таким образом. Выбор призывов разного характера, к безопасности, проведенный в лабораторных условиях, показал, что наибольший эффект даёт обращение к ответственности перед родными и близкими и к разуму. Юмор хотя и воспринимают, но само содержание не рассматривается всерьёз. Устрашение имеет эффект, но в ряде случаев формирует негативное отношение из-за повышенного эмоционального фона. Что же касается

поучений, на чем сейчас строится инструктаж по охране труда, то они практически бесперспективны. Зато всё большее распространение приобретает содержательная научно-популярная информация: рост уровня образования и громадный объём получаемой информации требует разъяснения сути предписаний исключительно информационного характера.

Результаты показывают, по нашему мнению, необходимость ежегодного специального мониторинга по состоянию ключевых вопросов охраны труда, поскольку именно такая информация позволяет целенаправленно планировать работы в рамках системы управления охраной труда. А пропаганда (разъяснение и побуждение) является важной специальной проблемой безопасности и должна быть составной частью этой системы.

Литература:

1. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика взрослых: Энциклопедия / Сост. Д. Я. Райгородский. – Самара : Бахрах-М, 2008. – 704 с.
2. Мариненко Н. В. Уроки безопасности. – М.: Профиздат, 1991. – 112 с.

Об авторах

Замигулов Евгений Анатольевич, кандидат технических наук, директор ЧУ ФНПР «НИИ ОТ в г. Екатеринбурге» Россия, 620000, г. Екатеринбург, ул. Толмачёва, 11 / Пушкина, 10, e-mail: zamigulov@iotekb.ru

Шафигуллин Рустам Ринатович, магистр психологии, психолог ЧУ ФНПР «НИИ ОТ в г. Екатеринбурге» Россия, 620000, г. Екатеринбург, ул. Толмачёва, 11 / Пушкина, 10, e-mail: shafigullin@iotekb.ru

About the authors

Zamigulov Evgeny Anatolievich, candidate of technical sciences, director of PI FITUR «RI OS» Ekaterinburg, Russia, 620000, Ekaterinburg, Tolmachev str. 11 / Pushkina str. 10, e-mail: zamigulov@iotekb.ru.

Shafigullin Rustam Rinatovich, master of psychology, psychologist PI
FITUR «RI OS» Ekaterinburg, Russia, 620000, Ekaterinburg, Tolmacheva St., 11 /
Pushkina St., 10, e-mail: shafigullin@iotekb.ru.