

Разработка методических подходов к организации информирования работников об опасностях и рисках на рабочих местах, условиях труда, вовлечения работников в процедуры управления охраной труда

Аннотация

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 212) работодатель обязан обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. В настоящей НИР обосновывается положение о том, что информирование работников о риске повреждения здоровья и средствах индивидуальной защиты не должно являться одномоментной акцией работодателя. Предложены методические подходы к организации системной деятельности работодателя по информированию об опасностях и рисках, условиях труда на рабочих местах и обоснованы субъекты информирования.

В работе выполнен анализ международных подходов к организации информирования работников об опасностях и рисках на рабочих местах, условиях труда, который показал, что в различных странах (например, в США и Европе) подходы несколько отличаются друг от друга. В частности, в США информирование работников направлено на то, чтобы стимулировать их безопасное поведение и снизить вероятность небезопасного и опасного поведения работников. К источникам такой информации относятся, в частности, инструкции, нормы и стандарты, порядок работы, курсы обучения, сопроводительные листки по безопасному обращению с материалами, технологические правила, маркировка, предупреждающие знаки и инструкции по применению. Каждый источник может быть направлен на какой-нибудь этап выполнения рабочего задания, информируя о последовательности действий по предупреждению несчастных случаев.

Подходы, принятые в директивах ЕС, в отличие от отечественных подходов, характеризуются всеобъемлющим охватом всех аспектов обеспечения безопасности и охраны здоровья работников и направлены на предупреждение их об опасности, т.е. информирование в основном носит предупредительный характер. Требования к информированию распределены по всем аспектам законодательства и соответствующим обязанностям работодателя, при этом меры по информированию и обучению и др., как правило, включены в обязанности работодателя. Основные меры работодателя, с которыми должно быть связано информирование включают:

- 1) определение величины воздействия и оценка степени рисков и требования по исключению рисков или сведения их к минимуму;

- 2) информирование и обучение работников;
- 3) консультирование и участие работников;
- 4) наблюдение за здоровьем работников;
- 5) гигиена и индивидуальная защита;
- 6) непредвиденное воздействие.

При организации информирования работников об условиях труда на предприятиях РФ выделены следующие подходы:

- 1) Включение необходимых положений в трудовой договор работника;
- 2) Ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда (СОУТ) на их рабочем месте (данное информирование является обязательным требованием);
- 3) Проведение совещаний, круглых столов, семинаров и т.д.;
- 4) Размещение информации в сети Интернет;
- 5) Размещение соответствующей информации в общедоступных местах организации;
- 6) Размещение знаков безопасности в зоне, где уровень производственного фактора превышает предельно допустимый уровень;
- 7) Информирование при проведении инструктажа.

При проведении анализа осуществления процесса «Информирование работников о рисках» установлено, что информирование работников о риске повреждения здоровья работодателем обеспечивается в рамках устанавливаемой в СУОТ процедуры по идентификации опасностей и оценке рисков, в которой определяются также меры по управлению этими рисками. Формально в рамках данной процедуры информация о результатах оценки рисков доводится до работников путем подписи реестров (подпись может сопровождаться записью особого мнения работника). Кроме того, в СУОТ устанавливается процедура по информированию «Информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, предоставляемых им гарантиях и полагающихся компенсациях». Согласно этой процедуре основными субъектами информационного обмена в области охраны труда являются:

- работники структурных подразделений,
- работники подрядных организаций,
- посетители,
- должностные лица контролирующих и инспектирующих органов,
- подразделения по ликвидации аварийных и чрезвычайных ситуаций,
- представители средств массовой информации.

В ходе выполнения работ информация о риске не остается неизменной и, следовательно, информировать работников о рисках необходимо на постоянной основе с периодичностью, зависящей от фактических рабочих регламентов производственных процессов подразделения (организации),

результатов наблюдений за выполнением конкретной работы (например, погрузочно-разгрузочных работ), возможных последствий небезопасного поведения работников, условий возникновения нештатных (аварийных ситуаций). Важно отметить также, что риск для работников существенно зависит от надежности принятых мер управления (снижения и контроля).

Источниками информации, которую необходимо довести до работников могут служить:

- 1) планирование и осуществление изменений в работе, влияющих на величину риска;
- 2) обобщение результатов контрольных обходов и осмотров подразделений, результаты обследований рабочих мест при проверках и инспекциях;
- 3) анализ данных о происшествиях и результатах их последующего расследования и анализа коренных причин.

При информировании работников им должна сообщаться информация:

- о существующих на их рабочих местах мерах управления рисками, например, вытяжной вентиляции, ограждениях, блокировках, средствах индивидуальной защиты и средствах очистки и обезвреживания и др.);
- о случаях возможного отказа, или отключения мер управления рисками, а также о возможности отказа технологической установки или оборудования, устройств обеспечения безопасности, или о возможности выхода из строя других ответственных элементов жизнеобеспечения;
- о порядке действий в случае возникновения аварийной ситуации, о маршрутах аварийной эвакуации, об аварийном оборудовании, средствах аварийных коммуникаций, запланированной внешней поддержке в случае возникновения аварийной ситуации, о порядке оказания первой помощи пострадавшим и т.д.;
- о рабочих инструкциях, инструкциях по охране труда, о процедурах допуска на рабочее место при выполнении работ повышенной опасности;
- о предыдущих случаях нарушения требований безопасности при выполнении работ вспомогательным персоналом, посетителями, подрядчиками и т.д.

Руководитель структурного подразделения должен информировать работников о нетиповых для подразделения видах деятельности и ситуациях, с которыми могут быть связаны дополнительные риски.

В ходе выполнения НИР обоснован выбор субъектов информирования об опасностях и рисках и условиях труда на рабочих местах персонала. На основе анализа трудового законодательства к субъектам информирования об опасностях и рисках, условиях труда на рабочих местах, отнесены:

- 1) наемные работники организации;
- 2) представители работников;

- 3) временные работники;
- 4) подрядчики;
- 5) посетители;
- 6) добровольные участники работ;
- 7) члены аварийных служб;
- 8) работники страховых организаций;
- 9) инспекторы контролирующих и надзорных органов,
- 10) сотрудники медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь;
- 11) сотрудники службы МЧС;
- 12) сотрудники пожарной службы и др.

В общем случае работодатель обязан обеспечить безопасность труда и охрану здоровья не только своих работников, но и «всех физических лиц, находящихся на предприятии с его ведома» (находящихся под контролем работодателя).

Отмечено, что информировать необходимо не один единственный раз и не только перед допуском в зону выполнения работ, но и периодически на регулярной основе в процессе выполнения трудовой деятельности. Также необходимо учитывать, что не всем работникам требуется один и тот же тип информации. Разработаны критерии и показатели эффективности информирования работников, включая посетителей, подрядчиков и других лиц, имеющих доступ к рабочим местам работодателя. При оценке процесса информирования работников отмечена необходимость, чтобы сама информация была полной, своевременной и достоверной. Полная информация, как правило, означает, что при информировании охвачено 100% целевой аудитории, соответствующей 100% потребности.

Объем информации определяется потенциальными рисками для работников и непосредственных руководителей работ, использующих данную информацию. Важной составляющей здесь является также информация для работников о последствиях невыполнения требований к средствам защиты и требования к порядку их использования.

Своевременность информирования означает, что речь идет о доведении до работников оперативной информации, а также и то, что информация доводится до работников, которым она предназначена, до начала воздействия на них вредных и (или) опасных производственных факторов, или до реализации запланированных изменений.

Достоверность информации – непереносимое условие информирования работников. Это означает, например, что информация должна содержать достоверные данные о физических и химических веществах, о концентрационных пределах воспламенения, выделяемых при горении

токсичных веществ, о габаритных размерах упаковок, массе одной упаковки и др.

К критериям и показателям эффективности информирования работников, включая посетителей, подрядчиков и других лиц, имеющих доступ к рабочим местам работодателя, могут быть отнесены:

- число подтверждений, полученных от подразделений, указанных в рассылке документов;
- отсутствие повторения несчастных случаев на рабочих местах, а также отсутствие повторения видов причин травмирования после информирования персонала подразделения о причинах травмирования, выявленных на основе анализа несчастных случаев;
- наличие предложений работников по мерам снижения рисков на основе результатов анкетирования после доведения информации о происшествии;
- доля ответов руководителей на предложения работников по улучшению условий труда и (или) снижения рисков, связанных с выполняемой работой (рекомендуется 100%);
- число сообщений, поступающих в подразделения, равно числу ответов, направленных в адрес субъекта, приславшего сообщение (число запросов должно быть равно числу ответов);
- число внутренних сообщений, связанных с охраной труда и безопасностью, распространенных среди работников по электронной почте, по другим каналам внутренней коммуникации, в информационных бюллетенях работодателя;
- подтверждение усвоения информации, доведенной до работника при инструктаже, например, на основе положительной оценки практического теста, используемого для проверки знаний и др.;
- рейтинг эффективности взаимодействия по вопросам охраны труда, составленный по результатам анкетирования работников;
- число работников обеих подрядных организаций, которым был доведен разработанный график совмещенных работ, вывешенный на видном месте, при контроле осведомленности должно быть равно числу работников, знающих о графике проведения совмещенных работ (рекомендуется 100 %);
- число работников подрядной организации, которым доведена информация о порядке действий персонала подрядной организации в случае возникновения аварийной ситуации, равно числу работников подрядной организации правильно ответило на контрольные вопросы (как информировать, что необходимо делать при поступлении сигнала, что необходимо делать при получении травмы и т.п.) (рекомендуется 100 %);

Отмечено, что для руководителей подразделений во многих случаях одним из наиболее надежных показателей эффективности информирования

работников является доведение информации в письменном виде, когда работник после доведения информации ставит под ней свою подпись.

Эффективность информирования высока, если после доведения информации о рисках, связанных с работой или опасной ситуацией, в практической деятельности с данным работником не происходит происшествий, связанных с травмированием или заболеванием в результате воздействия на него источника опасности, о котором его информировали, или не происходит повторного травмирования по той же причине.

В работе подтверждена возможность влияния информации, доводимой до работников, на их поведение при выполнении производственной деятельности. К такой информации могут быть отнесены, например, сообщение о необходимости выполнения совершенно новой технологической операции, о выполнении работы с повышенной опасностью, о высокой ответственности за результаты выполненной работы и т.п. Также и отсутствие своевременной информации, например, о надвигающейся угрозе и внезапное возникновение опасных событий может привести к замешательству в действиях персонала, к принятию руководителем работ ошибочных решений в управлении. Соответственно это может послужить причиной аварии, несчастного случая, ухудшения состояния здоровья и других происшествий.

Кроме того, следует иметь в виду, что различная по типу информация по-разному влияет на поведение работников. Не учет этого факта может привести к трагическим последствиям.

Отмечено, что неотъемлемым свойством информирования является способность информации оказывать воздействие на психику работника. Руководителю работ следует предпринимать определенные меры для того, чтобы информация не оказывала на здоровье работника разрушительного действия, например, из-за негативного влияния на мозг человека и провоцирования этим развитие рака. Например, для летчиков-испытателей недостаточная информированность и постоянное присутствие угрозы для жизни, обусловливаемой фактором риска погибнуть в результате несчастного случая, аварии или катастрофы, может вызывать различные психические реакции – от состояния тревожности до развития неврозов и психоза.

Негативная информация напрямую действует на нервную систему, которая связана с иммунитетом человека. Учитывая такое вредное воздействие негативной информации на работника, руководителю рекомендовано для информирования работников находить полезную информацию, отсекая все лишнее и негативное. В таком случае нервная система работника будет сохраняться, а иммунитет будет крепким и здоровым.

Важно отметить, что одним из распространенных факторов, обуславливающих необходимость информирования, является привыкание работников к опасности. Постоянное взаимодействие с опасным

оборудованием и неосведомленность о произошедших несчастных случаях приводят к тому, что работник перестает бояться того, что на самом деле является очень опасным. В результате формируется соответствующее поведение работника. К счастью, не каждое нарушение влечет за собой несчастный случай. Но это имеет и обратную сторону. Работники, однажды безнаказанно нарушив правила безопасности и получив за счет этого какую-нибудь небольшую выгоду, повторяют подобные нарушения. Постепенно происходит адаптация к опасности, а с ней и привычка к нарушениям правил. Возникает стереотип со всеми вредными его последствиями.

На основе анализа влияния различного типа информации на поведение работников сделан вывод о необходимости системного подхода в вопросах информирования.

При создании эффективной системы информирования высшему руководству рекомендуется определить внутреннюю политику информирования работников. К основным требованиям, предъявляемым к внутренней политике информирования организации, могут быть отнесены следующие:

- работникам должна доводиться самой свежая детальная и общая информация по основным ключевым областям деятельности организации;
- рядовые работники компании должны иметь доступ к информации (не только высшее руководство и топ-менеджеры),
- работникам должна предоставляться полная, своевременная и достоверная информация (не статичные данные);
- система информирования должна иметь удобную и логичную форму представления информации («дружественный интерфейс пользователя»);
- работники должны иметь возможность легко отслеживать все ключевые показатели, от которых зависит эффективность их деятельности и информированность.

Объем и содержание информации, содержащейся в системе информирования согласовывается на основе обсуждения высшего руководства, представителей работников и профсоюзной организации.

Система информирования должна обеспечивать двустороннюю связь. С одной стороны, руководство информирует персонал, а с другой – получает информацию от сотрудников.

В ходе выполнения НИР была разработана типовая процедура информирования работников об опасностях и рисках на рабочих местах, условиях труда в рамках СУОТ. Процедура должна определять порядок обмена информацией, в том числе:

- а) обмен информацией и консультирование в отношении рисков для безопасных условий труда и здоровья между различными уровнями и

структурными подразделениями Работодателя, а также с работниками внешних организаций,

б) документирование соответствующих обращений внешних заинтересованных сторон, а также ответа на них.

В отношении работников внешних организаций обмен информацией должен включать как минимум:

- а) требования безопасности, относящиеся к посетителям,
- б) процедуры эвакуации и реакция на сигналы тревоги,
- в) контроль перемещения по территории предприятия,
- г) контроль доступа и требования по сопровождению,
- д) информация о средствах индивидуальной защиты, которые необходимо применять (каска, защитные очки и т.п.).

Была выполнена разработка типовой процедуры информирования работников о регламентирующих нормативных документах, о полагающихся социальных гарантиях персоналу. Процедура определяет порядок, объем и содержание информации о нормативных документах, регламентирующих деятельность работников организации, а также доступность информации для работников подразделений. Процедурой предусматривается доведение информации, хранящейся в электронном виде, с тем чтобы было возможным быстрое извлечение необходимых данных по выбранной теме информирования, а также удобство сбора и формирования баз данных. Эффективность реализации процедуры на практике зависит от принятой организации баз данных и используемого программного и аппаратного обеспечения.

При выполнении НИР были разработаны рекомендации по включению в Программу вводного инструктажа вопросов информирования об опасностях и об условиях труда на рабочих местах, об информационных знаках безопасности, о правилах оказания первой помощи пострадавшему, о действиях персонала при возникновении несчастного случая и при возникновении пожара.

Содержание программ вводного инструктажа для различных категорий работающих может быть различным. Отмечено, что в вопросах, рекомендованных для включения в программу вводного инструктажа, не содержатся прямого требования или указания об обязательном информировании работника о существующих опасностях и рисках для жизни и здоровья на рабочих местах, о его обязанностях по охране труда и ответственности, отсутствуют требования к наличию соответствующих механизмов.

В ходе выполнения НИР разработаны методические подходы к организации вовлечения работников в процедуры СУОТ, а также проведен

анализ существующих отечественных и международных подходов к организации вовлечения работников в процедуры СУОТ.

В частности, можно отметить процедуру оценки рисков, в которой предусматривается вовлечение работников в оценку полученных результатов, включая и оценку принятых мер управления, используя для этого специализированные анкеты, названные контрольными картами. В них работник при согласии с результатами и принятыми мерами (соответственно с остаточными рисками) ставит свою подпись. В противном случае он делает предложение об улучшении мер для снижения риска. Такой подход, сам по себе, заслуживает высокой оценки, и к тому же он оказывает положительное влияние и на руководителей, т.к. они заранее знают, что после принятых мер управления последует жесткая их оценка со стороны работников. Кроме того, в этих условиях работникам при осведомлении и консультациях необходимо уже говорить о недостатках более подробно, т.к. при анкетировании они были проинформированы о состоянии мер управления, которые могут повлиять на их безопасность и состояние здоровья. Такой подход мотивирует работников, позволяет раскрыть их потенциальные возможности при постановке объективных целей, выполнении работы и оценке полученных результатов.

Еще один пример на тему вовлечения работников в работу по охране труда и представляющий интерес характеризуется следующими особенностями. Механизм предполагает применение установленного порядка подачи работниками предложений, направленных на улучшение состояния охраны труда. Данный порядок включает следующие основные этапы:

- 1) разработка и утверждение плана тем на следующий (планируемый) год;
- 2) подача предложений работниками;
- 3) рассмотрение поданных предложений в подразделениях организации;
- 4) рассмотрение предложений главным инженером Компании и утверждение (одобрение);
- 5) финансирование предложений;
- 6) внедрение предложений;
- 7) формирование и выплата материального вознаграждения;
- 8) мониторинг результатов внедренного предложения;
- 9) тиражирование предложений.

В международной практике вопросам вовлечения работников уделяется большое внимание, начиная с разработки и принятия Политики в области охраны труда, проведения консультаций с работниками и их представителями работодатель привлекается работников к активному участию во всех элементах системы управления охраной труда. В частности, работники привлекаются в процессы:

- по выявлению опасностей, оценке рисков и выбору средств управления рисками;
- проведению анализа инцидентов;
- обсуждения и анализу политики и целей в области охраны труда;
- консультирования по всем изменениям, которые могут повлиять на охрану их здоровья и обеспечение безопасности труда;
- привлечения их официальных представителей к рассмотрению вопросов охраны труда.

В ходе выполнения НИР были разработаны критерии и показатели эффективности вовлеченности работников в деятельность по охране труда в рамках СУОТ. Отмечено, что критерием эффективности вовлеченности работников в рамках СУОТ, по-видимому, следует считать число предложений работников или их представителей, направленных на улучшение условий и охраны труда, а также на снижение рисков на одного работника или представителя.

Выполнена разработка типовой процедуры в рамках СУОТ для вовлечения работников в деятельность по:

- выявлению опасностей, оценке рисков и выбору средств управления рисками,
- привлечению их к проведению анализа инцидентов,
- разработке формы информационных материалов.

Разработка проводилась на основе реальной процедуры СУОТ. Разработанная типовая методика обеспечивает вовлечение работников в процесс выявления опасностей на их рабочих местах, а также в разработку мероприятий по управлению рисками.

Была обоснована необходимость разработки формы информационных материалов, включая применение визуальной информации при проведении обучения по охране труда. Показано, что целесообразна разработка новых форм информационных материалов.

Разработаны предложения по системе вовлечения работников в деятельность по охране труда. Отечественные подходы, основанные только на необходимости выполнения нормативных требований, должны развиваться в направлении более широкого применения современных подходов информирования, а также стимулирования работодателей за достижение положительных результатов – улучшение условий труда и снижения профессиональных рисков работников, за счет внедрения подходов на основе превентивности.

Эффективное управление охраной труда в рамках СУОТ требует применения новых механизмов воздействия на поведение работников при организации и проведения работ, расширения поддержки и развития

инициатив работников по участию их в определении мер снижения рисков, связанных с работой, а также других предложений по охране труда. Знания и опыт работников может быть ценным ресурсом в деле развития и достижения лучших показателей функционирования СУОТ.

Информирование необходимо осуществлять во всех практических случаях, связанных с обеспечением безопасности, особенно при проведении инструктажей перед началом работ. Для информируемых работников важно довести информацию о последствиях невыполнения сообщаемых требований.

Разработаны типовые процедуры в рамках СУОТ для вовлечения работников в деятельность по выявлению опасностей, оценке рисков и выбору средств управления рисками, привлечению их к проведению анализа инцидентов, разработка формы информационных материалов.

В частности, на базе существующей методики выявления опасностей, оценки рисков и выбору средств управления рисками разработана типовая процедура для вовлечения работников в деятельность по выявлению опасностей, оценке рисков и выбору средств управления рисками.

Разработанной типовой методикой обеспечивается вовлечение работников в процесс выявления опасностей на их рабочих местах. Это достигается на основе приказа работодателя, определены действия работников на рабочих местах, а также вовлечением работников Рабочей группой, которая при проведении обследования на местах на основе диалога выясняет у них информацию о подверженности их выявленным опасностям, а также вовлекает их в процесс выявления существующих мер управления.

В методику введен механизм вовлечения работников в оценку результатов проведения всего процесса идентификации опасностей и оценки величины рисков, который позволяет документировать такую оценку со стороны вовлеченных в этот процесс работников. Руководителем подразделения в соответствии с методикой предъявляется работникам Карта идентифицированных опасностей и оцененных рисков на рабочих местах в подразделении, которую работники при согласии с результатами должны подписать. В методику введен механизм вовлечения работников в процесс подачи предложений по мерам для снижения рисков. Все предложения в рамках методики документируются и учитываются. Фамилии работников учитываются при последующей разработке мероприятий по их предложению.

Разработаны также типовые процедуры по привлечению работников к проведению анализа инцидентов, а также разработаны информационные формы. Показана необходимость разработки формы информационных материалов. В частности, в рамках отведенного для процесса времени необходимо резко увеличить качество обучения, оказывая совокупное воздействие на работника: не только информационное, но и эмоциональное. Этого можно добиться путем использования мультимедийных компьютерных

технологий обучения, других наглядных средств изображения, включая видео и телевидение.

Даны общие рекомендации по оценке и формированию вовлеченности работников на предприятии. Разработаны предложения по шкале уровней для оценки вовлеченности работников организации. Приводятся основные признаки вовлеченности работника. Разработаны предложения по методам вовлеченности работников в работу по процедурам по охране труда. Предложения основаны на материале, изложенном в настоящем отчете.

При трансформации законодательства по охране труда предлагается ввести требование об информировании работников во всех основных аспектах законодательства в обязанности работодателя. Информирование о рисках не должно носить характер одномоментной акции, а соответствовать фактическим регламентам производственных процессов.

Включить в обязанности работодателя требования о вовлечении работников в процессы идентификации опасностей, оценку рисков, установления мер управления рисками, а также в обсуждение Политики работодателя в области охраны труда.

Результаты НИР будут использованы в рамках трансформации законодательства по охране труда (10 раздел ТК РФ).