НУЛЕВОЙ ТРАВМАТИЗМ: МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ?

Большое место в деловой программе ВНОТ по традиции уделяется нулевому травматизму. Этот год не стал исключением. Речь о Концепции Vision Zero шла и на пленарной сессии, и за круглым столом, и на расширенном заседании. Предлагаем вашему вниманию ключевые моменты обсуждений, а также интервью на тему нулевого травматизма с нашими экспертами.

Профилактика и превентивные меры лежат в базисе международного движения Vision Zero, к которому Россия присоединилась в декабре 2017 г. — между Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Международной ассоциацией социального обеспечения был подписан Меморандум о взаимопонимании и сотрудничестве по продвижению Концепции «Нулевой травматизм».

На ВНОТ было развернуто широкомасштабное обсуждение этой концепции и семи «золотых правил» Vision Zero как идеологии воспитания культуры безопасного труда в организациях и на предприятиях. «При этом концепция предлагает реальные практические шаги для работодателя. И если он будет следовать семи золотым правилам, адаптировав их к специфике своей организации, то, безусловно, достигнет современного уровня развития безопасности», — отмечает директор Департамента условий и охраны труда Минтруда России Валерий Корж.

Основой концепции Vision Zero являются семь «золотых правил», а именно:

- Стать лидером — показать приверженность принципам.
- Выявлять угрозы — контролировать риски.

- Определять цели — разрабатывать программы.
- Создать систему безопасности и гигиены труда — достичь высокого уровня организации.
- Обеспечивать безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием.
- Повышать квалификацию — развивать профессиональные навыки.
- Инвестировать в кадры — мотивировать посредством участия.

«Зачастую за рутиной дел и миллионами задач мы не видим того, что лежит буквально на поверхности. Между

тем просто говорить друг с другом — это действительно очень эффективно. Работник, четко осознающий, что его слышат и что именно ему важно вернуться домой живым и здоровым, будет охотно отмечать и небезопасное поведение, и вредные условия работы, помогая тем самым предотвращать данные проблемы», — комментирует ценности Vision Zero начальник управления по ОТ, ПБ и ООС АО «Зарубежнефть» Елена Компасенко.

Сегодня Россия является лидером во всем мире по получению сертификатов партнеров программы Vision Zero. К концепции уже присоединились свыше 500 российских компаний. Это говорит об увеличении общественной активности в вопросах безопасности труда.

«Высокотехнологичные современные производства диктуют новые подходы к принятию решений в сфере промышленной безопасности и охраны труда. Развитие компетенций руководителей в этой сфере является приоритетной задачей «Ростеха», который объединяет свыше 700 предприятий по всей стране, — отметил директор по инфраструктурным проектам госкорпорации «Ростех» Виктор Кирьянов. — Корпорация изучает и применяет лучшие российские и мировые практики, разрабатывает собственную нормативную базу и внедряет единый системный подход в обеспечении охраны труда, окружающей среды и промышленной безопасности».

Так все-таки можно ли свести травматизм на производстве к нулю? Ответ на этот вопрос искали участники дискуссии в рамках программы ВНОТ-2019.

Изначально спикеры приняли решение рассматривать термин «нулевой травматизм» как часть корпоративной культуры. При такой формулировке, а также при разборе действий руководителей компаний и сотрудников можно говорить о практическом применении этого понятия.

«Это вопрос — к чему надо стремиться, часть бизнес-процесса и стратегии компании.

Любая стратегия направлена на уменьшение случаев травматизма. Но, по большому счету, сейчас речь не о нулевом травматизме. Ноль — абсолютная величина. Но стремиться к нему надо», — отметил Василий Яременко, руководитель группы консультантов — старший партнер ООО «Центр».

Залог достижения нулевых показателей — это своевременное и корректное выяснение причин травматизма. Только извлекая уроки из произошедших событий, можно сделать вывод и в идеале больше не допускать подобных ситуаций, говорят эксперты.

Как показал анализ причин травматизма на предприятиях, опасные действия работников составляют 96 %. Причина ЧП в опасных условиях составляет только 4 % случаев. Иными словами, рабочее место не бывает абсолютно безопасным, однако наличие травм — это следствие действий людей на рабочем месте.

По мнению Василия Яременко, показатели безопасности — необходимые критерии мотивационного плана — должны стать частью kpi. Управление безопасностью должно исходить только от руководящего звена, уверен спикер.

Нулевой травматизм — это результат личного сознания работников. Сотрудники должны осознанно подходить к соблюдению правил безопасности. Функции высшего руководства — разработка политики, постановка целей и задач, собственное участие — для понимания процессов и выполнения поставленных условий. Кроме того, руководитель сам должен подавать сотрудникам

пример ответственного отношения к безопасности.

Еще одним критерием для достижения нулевого показателя должна быть принятая предприятием стратегия «у меня есть время работать безопасно». То есть предприятие должно обеспечить необходимые условия для работников.

Идя к цели нулевого травматизма, нельзя не учитывать личностные особенности работников. Об этом заявляет Елена Шураева, врач-терапевт, генеральный директор ООО «Альсария».

Есть четыре группы причин, по которым человек на рабочем месте не выполняет правила безопасности: не умеет, не может, не хочет, не обеспечен. Рассматривая первые три причины, в их основе может быть некачественное обучение специалистов.

«То, как должно проводиться обучение и как проводится на самом деле — порой это «дистанции огромного размера». Из-за некачественного либо недостаточного, проведенного для галочки обучения мы получаем результат, что работник либо не понимает, как ему соблюдать эти правила, либо попросту "не догоняет", для чего ему это нужно», — рассказала Елена Шураева.

В обучении правилам безопасности есть свои принципы. По словам специалистов, для достижения хорошего эффекта нужно инициировать у самого работника потребность в получении информации. Чем более доступной будет форма подачи информации — тем лучше.

«Никому не интересно слушать текст из методички. Если есть возможность — покажите фильм, фото, расскажите на чьем-то примере, почему нужно соблюдать правила. Не надо прибегать к принципу запугивания. Меньше негатива. Поверьте, с точки зрения психологии эффект от этого будет гораздо лучше», — сказала Шураева.

Одним из серьезных достижений можно считать, если работник сам проявит инициативу в работе над правилами безопасности на производстве. Кроме того, руководству необходимо обратить внимание на психоэмоциональное состояние работников. Для того чтобы получать результат и успешнее стремиться к нулевому травматизму, на предприятиях нужно создать условия для работников. Например, говорят специалисты, можно возродить «доброе старое» — комнаты отдыха и психологической разгрузки.

Мы пригласили к разговору о нулевом травматизме эксперта ИПК «ТехноПрогресс» Евгения Ахмадуллина и заместителя генерального директора по научно-методической работе, руководителя службы технического контроля департамента охраны труда Eco Standard group Романа Ушакова.

— Как вы считаете, нулевой травматизм — миф или реальность и почему?

Евгений Ахмадуллин:

— Нулевой травматизм — это миф. Но стоит стремиться к его воплощению в жизнь. На любом производстве, даже состоящем из офисных столов и

стульев, показатель риска получения травмы ненулевой. Например, скользкий после мытья пол может стать причиной вывихов или ушибов. В то же время есть такое понятие, как «допустимый риск». В нашей стране он равен 1/1 000 000, то есть допускается один несчастный случай на миллион итераций. Таким образом, государство отделяет несчастные случаи от нарушений закона работодателем или работником. Есть работы, где риск априори выше допустимого. Например, в условиях повышенного риска работают пожарные и спасатели. Для уменьшения последствий возможных травм им выдается термостойкая одежда, укладка для оказания медицинской помощи, средства индивидуальной защиты. Для этих работников предусмотрено добровольное медицинское страхование.

Роман Ушаков:

— Вопрос не такой простой, как может показаться. Дело в том, что ответ на него зависит от того, что понимать под нулевым травматизмом. Если под этим термином подразумевать полное и абсолютное отсутствие каких-бы то ни было травм на производстве в обозримом времени, то ответ будет звучать так: «нулевой травматизм — миф». Хотя бы потому, что и микротравмы (порезы работников краем листа бумаги, царапины от каких-либо острых предметов и т. п. — то есть то, что не приводит к утрате трудоспособности работника), случающиеся с завидной регулярностью даже у офисных работников, — это тоже травмы. Следует принимать во внимание и всегда объективно существующую вероятность травмирования работника при выполнении им трудовых функций, в том числе и по причинам, не зависящим от самого работника.

Если же под нулевым травматизмом подразумевать состояние производства (по-научному — «социотехнической системы»), при котором возможность получения работником травмы, оказывающей влияние на его трудоспособность, в большей степени зависит от так называемого фактора случайности, а влияние других факторов минимизировано до уровня приемлемого риска (в том числе и предпринятыми превентивными мерами), то тогда нулевой травматизм — реальность, и в каждом конкретном случае его, скажем так, «размеры» будут зависеть только от выбора критериев приемлемости риска. Собственно, именно поэтому концепция Vision Zero включает правила, предусматривающие необходимость реализации мероприятий по риск-менеджменту (идентификация опасностей, определение уровней риска и критериев его приемлемости, постановка конкретных целей и разработка программ по уменьшению уровней риска).

— С какими проблемами, на Ваш взгляд, приходится сталкиваться руководству предприятий для достижения цели «ноль травматизма» и каковы решения этих проблем?

Роман Ушаков:

— Самая главная проблема — это в первую очередь осознание непосредственно топ-менеджментом организации необходимости пересмотра системы показателей эффективности ее функционирования, смещение акцентов на первоочередное обеспечение безопасности как основу для бесперебойной, долгосрочной и эффективной (в том числе и экономически) работы организации. Без решения этой проблемы дальнейший разговор о нулевом травматизме не имеет смысла, и именно возможные пути этого решения рассматриваются в заглавном правиле Vision Zero, которое так и называется — «Лидерство».

«Стая копирует вожака» — и постепенно, видя отношение руководства организации к вопросам безопасности, все остальные работники будут менять стратегию своего поведения на более безопасную. Это довольно долгий процесс, и всемерное способствование со стороны руководства ускорению его реализации — еще одна проблема имплементации политики нулевого травматизма. Для ее решения можно применять различные способы мотивации сотрудников, повышать уровень их компетенций, внедрять современные средства производства, оборудование, материалы, инструменты, предусмотреть невозможность ведения технологических процессов небезопасным образом. Все эти вопросы также рассматриваются в соответствующих правилах Vision Zero, однако вне рамок концепции «осознанной безопасности» (то есть, как мы уже и говорили, без изменения отношения к вопросам безопасности) они относительно малоэффективны.

Евгений Ахмадуллин:

— Существует четыре способа работы с рисками на производстве: отказ, передача, уменьшение и принятие (именно в такой последовательности). Если нет возможности отказаться от опасных работ, необходимо найти квалифицированного подрядчика, специализирующегося на этом виде деятельности. Если же работу нужно выполнить своими силами, то следует ознакомить работников с опасными участками и разработать методы безопасной работы с ними. Если условия все равно представляют высокую опасность, то необходимо принять меры по уменьшению последствий возможных несчастных случаев.

Одно из препятствий в достижении нулевого травматизма — недостаток знаний у руководящего состава о возможных рисках для работников. Справиться с ним помогает чтение профильных изданий по охране труда и литературы по снижению рисков травматизма.

Когда несоблюдение правил охраны труда становится устойчивой рабочей традицией, необходимо уведомлять работников о существующих рисках на производстве и проводить обучение методам безопасной работы с ними.

У сотрудников, выполняющих сдельную работу, часто может отсутствовать мотивация соблюдения правил охраны труда, так как это может увеличить время совершения полезной операции. Решить проблему помогает демонстрация фото- и видеоматериалов с последствиями небезопасной работы. Кроме того, рекомендуется 1 раз в квартал проводить разбор несчастных случаев в своей отрасли и поддерживать инструкции в актуальном состоянии.

Существует и проблема отсутствия бюджета на охрану труда. Решить ее можно, пересмотрев общий бюджет предприятия и выделив статью расходов на охрану труда. Стоит отметить,

что охрана труда — непроизводительная работа, не дающая добавленной стоимости. Поэтому необходимо локально оценивать возможные риски и их последствия (можно руководствоваться стандартами OHSAS) и предусматривать ресурсы для их уменьшения.

— Как мотивировать работников соблюдать безопасность?

Евгений Ахмадуллин:

— Действенный способ — рассказывать о последствиях. Многие работники готовы следовать правилам охраны труда. Необходимо поддерживать эту готовность, донося информацию о том, к чему ведет невыполнение правил. Кроме того, следует создавать условия для их соблюдения: закупать средства индивидуальной защиты, поддерживать безопасную работу на всех производственных участках.

Роман Ушаков:

— Для мотивации работников на соблюдение безопасности разработано много различных способов, методов и систем. Здесь, например, и материальная (в первую очередь — денежная) мотивация, и мотивация нематериальная (замечательный пример из нашего советского прошлого — использование различных «Досок почета», «Досок позора», грамот «За безопасный труд» и т. п.). Вопросы мотивации также рассматриваются в соответствующих правилах Vision Zero. Сравнительным оценкам эффективности разных систем мотивации посвящено много исследований и трудов. Однако в любом случае, как мы уже и говорили выше, наилучшей мотивацией будет именно политика «осознанной безопасности», когда каждый работник будет знать и понимать, что высшей ценностью для него будут жизнь и здоровье.

— Если есть возможность, поделитесь, пожалуйста, примером успешной реализации мер по снижению травматизма на предприятии.

Евгений Ахмадуллин:

— Примером является ношение обычных касок работниками горнодобывающих предприятий. На одном из таких предприятий каски были всегда, но ими не пользовались. Как только ввели практику обязательного использования этого средства индивидуальной защиты, количество черепно-мозговых травм и мелких ушибов головы снизилось с 11 до 1–2 в год. Другой пример демонстрирует, как использование мобильных газоанализаторов сотрудниками водоканала почти до нуля снизило смертность от отравления непригодным для дыхания воздухом.

В статье использованы материалы сайтов: rosmintrud.ru, www.vssot.aetalon.ru, getsiz.ru

ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ:
тел.: 8 (495) 274-22-22 (многоканальный).
E-mail: podpiska@panor.ru www.panor.ru