

Золотые правила стратегии «нулевого травматизма»

Будущее поколений

Концепция «нулевого травматизма» была разработана Международной ассоциацией социального обеспечения и запущена в Сингапуре 4 сентября 2017 года на XXI Всемирном конгрессе по безопасности и гигиене труда.

Это качественно новый подход к организации всей системы охраны труда на предприятии, в первую очередь профилактики. В основе — осознанная деятельность всех участников производственного процесса, начиная от собственника предприятия и заканчивая работниками, с целью предотвратить любые несчастные случаи на производстве.

«Жизнь священна, и у каждого человека есть право вернуться домой живым после работы», — так говорит о глобальной миссии «Vision Zero» генеральный секретарь МАСО Ханс-Хорст Конколеwski. — От того, каким будет будущее сферы охраны труда, без сомнения, зависит жизнь как нынешнего, так и следующего поколений».

Концепция предлагает семь «золотых правил», реализация которых будет содействовать работодателю в снижении показателей производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Все семь правил очень гибкие и подходят для организаций любых масштабов во всех странах мира. Это готовые инструменты для разработки и реализации стратегии охраны труда на любом предприятии.

Золотое правило №1: Стать лидером — показать приверженность принципам

Лидерство — это не только про руководителей, это про всех нас. Мы можем стать лидерами каждый на своем рабочем месте и нести личную ответственность за безопасность.

«Нужно работать с людьми, развивая их личную внутреннюю ответственность», — говорит Ханс-Хорст Конколеwski. — Во многих компаниях, к сожалению, происходит аутсорсинг процесса ответственности».

Но знамя лидера на пути ответственности и вовлеченности, конечно, поднимает первым руководитель. Надевая каску при обходе предприятия, директора и менеджеры показывают другим пример для подражания. Казалось бы, очевидные вещи, но для многих руководителей они становятся откровением. То, как поступают сами менеджеры, с чем они мирятся и на чём настаивают, определяет норму поведения остальных работников — суть правила номер один.

Лидерство — это и забота тоже. Как только работники понимают, что руководителя лично беспокоит их безопасность и здоровье и на предприятии предпринимаются определённые шаги в этом направлении, успех не заставит себя ждать.

Золотое правило №2: Выявлять угрозы – контролировать риски

Риску подвергаются все рабочие на любых рабочих местах. Поэтому их оценка является важным инструментом, позволяющим своевременно и систематически выявлять опасность и риски, а также принимать превентивные меры. В этом вопросе Россия существенно продвинулась в течение последних нескольких лет.

Учет рисков выбран в качестве одного из базовых принципов всей системы охраны труда. Так, с 1 января 2018 года все проверки гострудинспекций будет проводиться с применением риск-ориентированного подхода. Минтруд РФ также предлагает внести в Трудовой кодекс поправки, которые обяжут работодателей выявлять риски на производстве и принимать меры по их минимизации.

«Вы поступаете рационально, анализируя угрозы и риски, чтобы предупредить производственные аварии и сбои, - отмечают в МАСО. – Но само важное — на основе оценки потенциальных факторов риска, определять и документировать необходимые превентивные меры. Этим инструментом сегодня пользуются во всём мире».

Золотое правило №3: Определять цели – разрабатывать программы

Успех в деле охраны труда требует постановки ясных целей и принятия конкретных практических шагов. Это должно быть предусмотрено в отдельной программе.

«Расставьте приоритеты, установите ясные цели в области охраны труда на предприятии и постарайтесь достичь их в среднесрочной перспективе, например, в рамках трёхлетней программы,- рекомендует Международная ассоциация социального обеспечения.

Сегодня в России утверждена программа «Безопасный труд», которая ориентирована на создание условий для формирования культуры безопасного труда. В частности, запланирован ежегодный мониторинг внедрения в компаниях и организациях системы управления охраной труда. С 2018 года она будет включена в госпрограмму «Содействие занятости населения».

Золотое правило №4: Создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации

Систематическая работа по совершенствованию охраны труда на предприятии – это хорошая идея! Она не требует больших усилий и окупает себя. Имея высокоорганизованную систему охраны труда, любое предприятие работает без сбоев, поскольку уменьшается число неисправностей, простоев и проблем с качеством продукции. Это веский довод в пользу эффективной организации охраны труда – все это окупится!

Золотое правило №5: Обеспечивать безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием

Безопасные производственные помещения, оборудование и рабочие места являются обязательными условиями безаварийной работы. Технологический прогресс влечет за собой повышение производительности, но также и новые опасности. Станки и оборудование должны быть безопасными на любых рабочих операциях. Кроме того, должно учитываться влияние производственной среды на здоровье работников. Эргономика и комфорт рабочего места, его соответствии «зеленым» и эко стандартам — далеко не последние понятия в системе управления охраной труда.

Создавая безопасность и комфорт, легко превратить рабочее место в приятное для каждого работника — своего рода второй дом, куда человек будет приходить не только за зарплатой, но и в предвкушении новой интересной работы.

Золотое правило №6: Повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки

Технические средства и производственное оборудование работают все быстрее и эффективнее, но в то же время они становятся все сложнее. Знания устаревают все стремительнее, а профессиональные навыки работников требуют регулярного обновления. Как никогда обязательными условиями становятся профессиональная подготовка и непрерывное обучение, при этом исключений не делается и в отношении руководства, и в отношении простых работников.

«Самым главным должно стать повышение квалификаций и образование сотрудников», - говорит генеральный секретарь МАСО Ханс-Хорст Конколевски. — Это всегда лежит в основе культуры безопасного поведения. Повышать образование и компетенции сотрудников — это значит, вкладывать в человека».

Базовая основа формирования культуры безопасности и стратегии «нулевого травматизма» — это образование, улучшение качества знаний, повышение квалификаций и компетенций. В этом будущее!

Золотое правило №7: Инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия

«Мотивируйте своих работников, привлекая их к решению всех вопросов охраны труда. Эти инвестиции окупаются!»,- гласит стратегия «Vision Zero».

Предприятия, которые заботятся о работниках и активно вовлекают их в процесс охраны труда, получают возможность максимально использовать важный актив – знания, способности и идеи работников. Если с работником советуется, например, когда оцениваются риски или разрабатываются рабочие инструкции, он активнее стремится следовать правилам.

«Роль работника годами недооценивалась во всех этих процессах. Работодатели больше склонны приглашать сторонних экспертов и платить им большие деньги, чтобы понять, что не так происходит в компании, вместо того, чтобы использовать ваши внутренние ресурсы и ориентироваться на работников. А ведь именно они знают, что происходит в цехе», - заявляет Ханс-Хорст Конколевски.

Охрана труда — больше, чем просто охрана труда

Инвестиции в охрану труда позволяют избежать человеческих страданий и защитить самое ценное, что у нас есть, – нашу жизнь, наше здоровье и благополучие. Международные исследования доходности инвестиций в профилактику доказали, что каждый доллар, вложенный в охрану труда, окупается и приносит прибыль в размере свыше двух долларов.

«Все мы должны стремиться к нулевому травматизму. Многим это покажется невозможным, но это не так, — заявляет генеральный секретарь Международной ассоциации социального обеспечения Ханс-Хорст Конколевски. — Более 3 млн сотрудников умирают на производстве. Поэтому охрана труда должна быть гораздо больше, чем просто охрана труда. Эта работа должна начинаться до рабочего места. Она должна начинаться с образования, семьи и общества».